

Rapport annuel
de gestion
2012-2013

École nationale
de police du Québec



Les bleus, acrylique
Œuvre de Sylvie Papin, 2013

Toile : Les bleus



Œuvre de **Sylvie Pepin** présentée lors de l'exposition co-organisée par l'École nationale de police du Québec et la Corporation de développement culturel de Nicolet à l'automne 2013, sous le thème « **La police et le citoyen** ».

Cette scène de la vie quotidienne d'un policier reflète bien la vision de l'École : « Au cœur de la formation policière, l'École mobilise et dynamise le réseau des savoirs au service de la sécurité ».



RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2012-2013

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2013
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2013
ISBN 978-2-550-69013-9 (version numérique)

Québec, novembre 2013

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1^{er} étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le *Rapport annuel de gestion 2012-2013* de l'École nationale de police du Québec.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources, présente les états financiers de l'École et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période se terminant le 30 juin 2013.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL SIGNÉ

Stéphane Bergeron

Nicolet, novembre 2013

Monsieur Stéphane Bergeron
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier prenant fin le 30 juin 2013.

Ce rapport constitue une reddition de comptes au regard des objectifs du plan stratégique de l'École.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

Daniel McMahon, FCPA, FCA

Déclaration de la directrice générale

Nicolet, novembre 2013

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du *Rapport annuel de gestion 2012-2013* de l'École nationale de police du Québec :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2013.

La directrice générale,

ORIGINAL SIGNÉ

Marie Gagnon

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre	3
Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration	3
Déclaration de la directrice générale	4
Message du président	8
Message de la directrice générale	9
Mission	10
L'École	11
Présentation générale	12
L'utilisation des ressources	17
Ressources humaines	18
Organigramme	27
Ressources informationnelles	28
Les résultats	31
Contexte et faits saillants de l'exercice 2012-2013	32
Résultats au regard de la <i>Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles</i>	38
<i>Planification stratégique 2012-2016 – Présentation des résultats</i>	39
Tableau synthèse du plan stratégique	39
Orientation 1 – Développer en partenariat le réseau des savoirs	43
Orientation 2 – Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur	53
Orientation 3 – Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle	63
Les exigences législatives et gouvernementales	71
Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	72
Reddition de comptes en matière du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels	73
Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration	74
Politique de financement des services publics	75
Ressources budgétaires et financières	76
Politique de réduction des dépenses	78
Reddition de comptes au niveau du Plan d'action gouvernemental la diversité : une valeur ajoutée	79
Reddition de comptes en matière de développement durable	80
Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web	81
Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2013	83
Les statistiques	99
Statistiques sommaires des activités de formation	100
Participation des clientèles	103
Statistiques diverses	105
Les annexes	109
Liste des acronymes	110
Liste des comités en lien avec la mission	111
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	113
Reddition de comptes en matière de développement durable	118

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	18
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	18
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	19
Tableau 4	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 5	Effectif utilisé au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 6	Embauche totale au cours de l'exercice	19
Tableau 7	Taux de roulement	20
Tableau 8	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	20
Tableau 9	Évolution des dépenses de formation	20
Tableau 10	Jours de formation selon les catégories d'emploi	20
Tableau 11	Formation du personnel	21
Tableau 12	Accidents du travail	22
Tableau 13	Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés	23
Tableau 14	Groupes visés – Taux de représentativité par statut d'emploi	23
Tableau 15	Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	24
Tableau 16	Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	24
Tableau 17	Prévision des départs à la retraite d'ici le 1 ^{er} juillet 2015	24
Tableau 18	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	25
Tableau 19	Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	25
Tableau 20	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	25
Tableau 21	Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	25
Tableau 22	Gestion selon la norme ITIL	29
Tableau 23	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	30
Tableau 24	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	73
Tableau 25	Principes de financement et explication des écarts entre les taux de financement réels et prévus	75
Tableau 26	Cadre de gestion budgétaire	76
Tableau 27	Statistiques sommaires des activités de formation	100
Tableau 28	Fréquentation des cours universitaires	101
Tableau 29	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	101
Tableau 30	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne)	102
Tableau 31	Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec – Formations offertes	103
Tableau 32	Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations – Formations offertes	103
Tableau 33	Statistiques en lien avec les autres clientèles – Formations offertes	104

Tableau 34	Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation	105
Tableau 35	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	105
Tableau 36	Statistiques sur les autres activités qui se sont déroulées à l'École sous diverses coordinations	106
Tableau 37	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	107
Tableau 38	Statistiques d'hébergement en lien avec les secteurs de formation	108

Message du président

En tant que président du conseil d'administration de l'École, c'est avec fierté que je vous présente le *Rapport annuel de gestion 2012-2013*, rapport qui va au-delà des exigences gouvernementales en matière de reddition de comptes. Ceci permet donc au gouvernement, aux citoyens ainsi qu'aux clientèles en relation avec l'École d'avoir un portrait juste et complet des activités qui se sont déroulées au cours de la dernière année. De plus, la nouvelle planification stratégique permet d'informer sur les réalisations, non seulement sur le plan quantitatif, mais surtout sur le plan qualitatif.

Au cours de l'année, le conseil d'administration s'est réuni à trois occasions. Outre les sujets récurrents comme l'adoption des prévisions budgétaires et l'approbation des états financiers, un des dossiers d'importance au centre des travaux a certes été le projet de construction d'un nouveau pavillon de formation à l'École. Rappelons que la construction du « pavillon R » vise à remplacer les pavillons Marguerite-D'Youville et de Monseigneur-Courchesne afin de permettre de répondre adéquatement aux besoins grandissants de l'École en ce qui concerne les plateaux de formation dédiés au maintien des activités de perfectionnement professionnel policier et aux nouvelles clientèles de la sécurité publique. Il s'agit là d'un investissement de 10,7 millions de dollars autorisé par le gouvernement du Québec.

Ce nouveau pavillon est un exemple où l'École a joué pleinement son rôle d'anticiper les besoins de formation du domaine de la sécurité publique, et ainsi se positionner comme un acteur incontournable en formation policière.

Je remercie chaleureusement les membres du conseil d'administration, l'équipe de direction et chacun des membres du personnel pour leur collaboration et leur engagement envers l'organisation et sa mission.

ORIGINAL SIGNÉ

Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message de la directrice générale

Cette première année d'implantation de la planification stratégique 2012-2016 nous a permis de réaffirmer notre rôle de leader au sein de la formation policière. L'exercice d'arrimage de nos actions associées à la vision s'est effectué dans le respect des valeurs d'excellence, d'innovation et d'esprit collaboratif.

L'intégration d'une planification stratégique n'est pas une mince affaire. Elle implique :

- un nouveau plan d'action;
- de nouveaux objectifs;
- de nouveaux suivis;
- une nouvelle façon de rendre des comptes.

Je tiens à remercier l'ensemble des équipes pour l'ouverture au changement et pour l'intégration de ces éléments dans le travail au quotidien. Comme directrice générale, je suis très fière de l'atteinte de nos résultats à la hauteur de 96 %, et ce, après une première année. Je suis surtout consciente des énergies qui ont été exigées de la part de chacun des employés pour incarner, dans leurs priorités, la vision 2012-2016 de l'École. Je suis on ne peut plus reconnaissante de l'engagement de l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, à titre de présidente de la Commission de formation et de recherche (CFR), je suis heureuse d'avoir pu traiter, lors de nos deux rencontres, de notre nouveau positionnement en matière de recherche, ainsi que de notre agenda de recherche présentement en élaboration. La CFR a été un lieu d'échange des plus enrichissant permettant à l'École d'être mieux orientée dans ses actions de développement des prochaines années, tant aux plans des formations initiales, du perfectionnement professionnel que de la formation universitaire.

Je désire remercier les membres de la Commission de formation et de recherche ainsi que les membres du conseil d'administration pour leur soutien et intérêt à l'avancement de la formation policière québécoise.

La directrice générale,

ORIGINAL SIGNÉ

Marie Gagnon

Mission

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière. Notre mission est aussi d'effectuer de la recherche, de conseiller, d'encourager et de faciliter l'échange d'expertise en matière de formation policière.

Au centre du continuum de formation et avec la participation d'un important réseau de partenaires, l'École est le carrefour de la formation policière au Québec et un lieu privilégié de réflexion et d'intégration. L'École assure la formation initiale des compétences dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière. Elle offre des activités de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure, effectue ou fait effectuer de la recherche orientée vers la formation policière et organise des échanges d'expertise sur le plan international.

À l'affût des meilleures pratiques, c'est dans un esprit d'échange, de partenariat et de collaboration, tout en donnant priorité au travail de concertation avec les acteurs du milieu, que l'École assume son leadership en matière de formation policière. Les collèges, les universités, les corps de police et les partenaires de la sécurité publique font partie du processus de consultation, de développement et de la prestation de formation. Voilà une stratégie qui permet à l'École de bien répondre aux besoins du marché.

Finalement, tout comme les organisations policières, l'École aspire à faire du Québec un milieu de vie agréable et sécuritaire. Pour remplir cette ultime mission, l'École a choisi d'étendre ses services au milieu de la sécurité publique pour lequel elle élabore des programmes et des activités de formation.



L'École

Les bleus, acrylique
Œuvre de Sylvie Papin, 2013

Rapport annuel
de gestion
2012-2013

Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est disponible sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police, exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec.

L'École est administrée par un conseil d'administration composé de 15 membres répartis comme suit au 30 juin 2013 :

Président*

Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président et chef de la direction
Ordre des comptables professionnels agréés du Québec

Vice-présidente*

Myrna E. Lashley, Ph.D
Conseillère en recherches
Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis

Administrateurs

Marie Gagnon*
Directrice générale
École nationale de police du Québec

Denis Côté
Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Arthur Fauteux
Maire
Ville de Cowansville et préfet de la Municipalité régionale de comté Brome-Missisquoi

Yves Francoeur
Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Jean-Marc Gibeau
Conseiller municipal
Ville de Montréal

Francis Gobeil
Président
Association des directeurs de police du Québec

Mario Laprise
Directeur général
Sûreté du Québec

Yves Morency
Sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières
Ministère de la Sécurité publique

Bruno Pasquini*
Assistant-directeur
Bureau du directeur, assurance éthique et relations avec les élus
Service de police de la Ville de Montréal

Robert Poulin
Directeur général des affaires universitaires et collégiales
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Daniel Rancourt
Maire
Ville de Macamic et préfet de la Municipalité régionale de comté Abitibi-Ouest

Lynda Vachon*
Directrice corporative de la sécurité
Loto-Québec

Pierre Veilleux
Président
Association des policières et des policiers provinciaux du Québec

Secrétaire du conseil

Pierre Saint-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- **Diane Bourdeau**, chef de la Direction de l'administration, Service de police de la Ville de Montréal
- **Régis Falardeau**, directeur général adjoint de la Grande fonction de l'administration, Sûreté du Québec

Nominations

- **Bruno Pasquini**, assistant-directeur, Bureau du directeur, assurance éthique et relations avec les élus, Service de police de la Ville de Montréal
- **Mario Laprise**, directeur général, Sûreté du Québec

* Membre du comité administratif

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police, a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière.

Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique a nommé, pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Présidente

Marie Gagnon

Directrice générale

École nationale de police du Québec

Vice-président

Pierre Dupéré

Chef de division – Division de la formation

Service de police de la Ville de Montréal

Membres

Paulin Aubé

Vice-président

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Nathalie Barbeau

Chef du service de la formation

Sûreté du Québec

Danielle-Claude Bélanger

Directrice du développement pédagogique et de la recherche

École nationale de police du Québec

Serge Bisaillon

Directeur général

Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec

Lucie Boissonneault

Directrice du Service des études de cycles supérieurs

Université du Québec à Trois-Rivières

Serge Boulerice

Directeur

Service de police de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu

Paulin Bureau

Directeur de la formation policière

École nationale de police du Québec

Sylvie Doucet

Directrice adjointe aux programmes

Cégep de Trois-Rivières

Arlène Gaudreault

Responsable de programme et des stages au baccalauréat spécialisé en criminologie

Université de Montréal

André Gendron

Vice-président au Secrétariat et à la trésorerie

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Michel Pilon

Expert-conseil en sécurité routière

École nationale de police du Québec

Claude Simard

Commissaire à la déontologie policière

Ministère de la Sécurité publique

Secrétaire de la Commission

Pierre Saint-Antoine

Directeur des affaires institutionnelles et des communications

École nationale de police du Québec

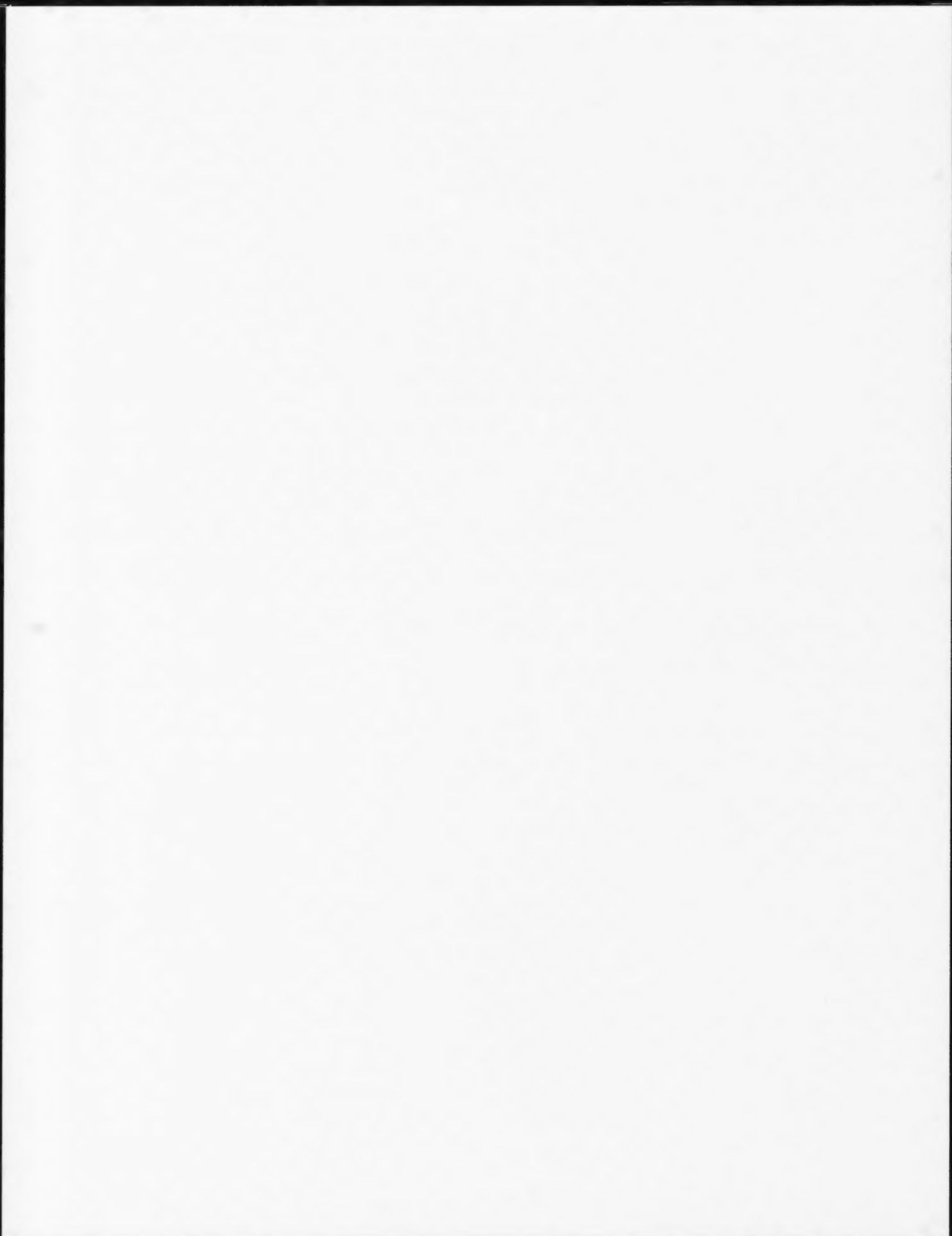
DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- **Pierre Lemay**, vice-président aux griefs et à la formation, Association des policières et policiers provinciaux du Québec
- **Mario Vadnais**, chef de service de la formation, Sûreté du Québec

Nominations

- **Nathalie Barbeau**, chef de service de la formation, Sûreté du Québec
- **Danielle-Claude Bélanger**, directrice du développement pédagogique et de la recherche, École nationale de police du Québec
- **Sylvie Doucet**, directrice adjointe aux programmes, Cégep de Trois-Rivières
- **Michel Pilon**, expert-conseil en sécurité routière, École nationale de police du Québec
- Une nomination à venir





L'utilisation des ressources

Les bleus, acrylique
Œuvre de Sylvie Papin, 2013

Rapport annuel
de gestion
2012-2013

Ressources humaines

Au cours de l'exercice 2012-2013, les activités de gestion des ressources humaines ont contribué à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'École. Les efforts ont été déployés à la négociation visant le renouvellement des conventions collectives auprès du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) ainsi que du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), à l'implantation d'un outil d'appréciation de la contribution pour l'ensemble du personnel, à l'adoption d'une nouvelle politique de dotation ainsi qu'au déploiement du projet pilote d'une procédure d'affectation du personnel formateur.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectif a été modifié en deux temps au cours de l'année. Le premier plan, 2012-2013, approuvé par le conseil d'administration le 11 octobre 2012, comprenait 189,8 équivalents temps complet (ETC). La régularisation de certains emplois demeurés occasionnels depuis plusieurs années explique entre autres cette augmentation de 3,3 %. Dans un deuxième temps, le plan d'effectif 2013-2014, approuvé par le conseil d'administration le 21 février 2013 et déclaré en vigueur à compter de cette même date, a engendré une nouvelle augmentation de 8,6 ETC. De ce nombre, près de la moitié œuvre dans l'une des directions de formation, ce qui démontre que l'École est en pleine expansion et se développe rapidement. Le plan d'effectif comprend donc 198,4 ETC, soit 8,1 % de plus que l'année 2011-2012 (voir tableau 1). Par conséquent, on dénote également une augmentation du nombre d'employés réguliers de près de 9,7 %, passant de 175 en 2011-2012, à 192 en 2012-2013 (voir tableau 2).

Tableau 1			
Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Dirigeants d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	19,6	18,4	19,6
Professionnels	49,8	42,8	37,8
Fonctionnaires	91,9	85,4	80,4
Ouvriers	18,1	17,9	17,9
Policiers (prêt de service)	18,0	18,0	18,0
Total en ETC	198,4	183,5	174,7

* Nomination par décret.

Tableau 2			
Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Effectif total (personnes)*	192	175	171

* Incluant les policiers en prêt de service.

Le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est en hausse de 9,5 % pour passer de 336 en juin 2012 à 368 en juin 2013. Cette augmentation s'explique entre autres par les énergies consacrées à la réingénierie du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, le développement de l'offre de service de la Direction des activités et de la formation sur mesure et le transfert d'instructeurs pigistes vers des emplois syndiqués. Au total, 71 arrivées et 39 départs ont eu lieu pendant l'exercice.

Tableau 3 Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Dirigeants d'organisme*	1	1	1	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cadres	19	17	18	—	—	—	—	—	—	19	17	18
Professionnels	49	40	37	24	19	15	—	1	—	73	60	52
Fonctionnaires	85	78	76	141	128	111	—	—	—	226	206	187
Ouvriers	21	20	21	10	12	10	1	1	1	32	33	32
Policiers (prêt de service)	—	—	—	—	—	—	17	19	18	17	19	18
Total	175	156	153	175	159	136	18	21	19	368	336	308

* Nomination par décret.

Tableau 4 Effectif* au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	2012-2013		2011-2012		2010-2011	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Dédié à la mission de l'École	258	70 %	227	68 %	196	64 %
Soutien	110	30 %	109	32 %	112	36 %
Total	368	100 %	336	100 %	308	100 %

*Nombre de personnes en poste au 30 juin, et non le nombre d'ETC autorisé.

Au tableau 4, on peut remarquer qu'au fil des ans, le pourcentage de l'effectif en poste dédié à la mission de l'École augmente légèrement, tandis que le pourcentage de l'effectif utilisé en lien avec la mission de l'École (tableau 5) est stable.

Tableau 5 Effectif utilisé* au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	2012-2013		2011-2012		2010-2011	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Dédié à la mission de l'École	208 128	61 %	198 035	60 %	184 643	60 %
Soutien	132 158	39 %	130 257	40 %	120 470	40 %
Total	340 286	100 %	328 292	100 %	305 113	100 %

*Utilisation des effectifs, ce qui représente les heures travaillées et payées, n'incluant ni les primes, ni les heures supplémentaires.

L'exercice 2012-2013 est marqué par une légère augmentation de l'embauche. En effet, l'École est passée de 66 embauches en 2011-2012 à 71 en 2012-2013 (tableau 6). Cette croissance de 7,6 % est une réponse de l'École en lien avec l'amélioration de la capacité organisationnelle. Elle s'explique également par le remplacement de douze employés qui ont quitté soit volontairement, soit pour la retraite. En 2012-2013, 63 appels de candidatures ont été réalisés dans le cadre des activités de dotation.

Tableau 6 Embauche totale au cours de l'exercice	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Nombre de personnes embauchées	7	9	11	60	47	36	4	10	4	71	66	51

Pour ce qui est du taux de roulement de 4 % figurant au tableau 7, il provient de 12 départs en cours d'année, soit : six départs à la retraite, trois départs volontaires et trois départs de policiers en prêt de service avant l'échéance de leur contrat. En comparaison, les données du Secrétariat du Conseil du trésor pour la fonction publique québécoise ont été, en 2012-2013, de 17,4 %¹.

Tableau 7			
Taux de roulement	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Proportion en pourcentage du nombre d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/Nombre moyen d'employés au cours de l'année	4 %	3 %	5 %*

*Formule du taux de roulement utilisée avant 2011-2012 : Nombre de personnes remplacées sur un poste régulier au cours de l'année (excluant les affectations)/Nombre de postes réguliers utilisés au 30 juin.

Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel. Entre les 1^{er} juillet 2012 et 30 juin 2013, l'École a consacré un budget de 464 999 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 2,66 % de sa masse salariale. Au cours de la même année, 236 employés ont reçu de la formation pour un total de 8 444 heures de formation. L'année 2012-2013 a été marquée par un accroissement des budgets dédiés à des activités de perfectionnement et de développement des compétences, tout particulièrement à l'intention du personnel formateur.

Tableau 8			
Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	2012-2013	2011-2012 ²	2010-2011
Colloque/congrès/séminaire	153 239 \$	107 976 \$	ND
Perfectionnement	188 458 \$	115 292 \$	ND
Formation qualifiante	123 302 \$	84 043 \$	ND
Total	464 999 \$	307 311 \$	ND

Tableau 9			
Évolution des dépenses de formation	2012-2013	2011-2012 ²	2010-2011 ²
Proportion de la masse salariale (%)	2,66 %	2,3 %	1,27 %
Jours de formation par personne*	2,51	1,85	1,12
Montants alloués par personne	966,73 \$	673,93 \$	379,55 \$

*Nombre total d'employés pendant l'année.

Tableau 10			
Jours de formation selon les catégories d'emploi	2012-2013	2011-2012 ²	2010-2011 ²
Cadres (incluant la directrice générale)	163,5	76,3	15,5
Professionnels	448,4	306,1	175,1
Fonctionnaires	591,0	459,7	309,0
Ouvriers	3,1	2,1	5,0

¹ http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/rag_1213.pdf.

² Calculé en fonction de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, soit pour la période entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Tableau 11

Formation du personnel

Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC)
au 30 juin

2012-2013

2011-2012¹2010-2011¹

6,1 jours/ETC

4,6 jours/ETC

2,9 jours/ETC

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de quatre stagiaires non rémunérés issus des milieux d'enseignement professionnel et collégial. Ces stagiaires provenaient des domaines de la gestion d'établissement de restauration, de la cuisine d'établissement, ainsi que de la comptabilité.

Relations de travail

Le 21 janvier 2013, le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et l'École ont procédé à la signature d'une nouvelle convention collective couvrant la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2015. De cette convention collective découlent un nouveau plan de classification et la création d'un comité de travail concernant les conditions de travail des instructeurs de l'École. Le comité a amorcé ses discussions le 5 mars 2013 et trois rencontres ont eu lieu durant la période. Le comité souhaite poursuivre ses travaux dans la prochaine année.

Parallèlement à cette signature, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et l'École ont conclu une entente de principe au terme de treize rencontres de négociation. Cette nouvelle convention collective couvrira également la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2015.

Qualité de vie et santé des personnes au travail

La Direction des ressources humaines a implanté un processus d'appréciation de la contribution de son personnel. Constituant une bonne pratique en matière de gestion des ressources humaines, ce processus permet l'appréciation d'objectifs définis par le gestionnaire en collaboration avec son employé, des valeurs organisationnelles ainsi que de compétences spécifiques. L'appréciation de la contribution répond de plus à l'un des objectifs de la planification stratégique et aux besoins manifestés par les employés lors des derniers sondages en lien avec la qualité de vie au travail.

Santé physique et mentale

La clinique de santé de l'École, composée d'une infirmière à temps plein et d'un médecin à temps partiel, offre ses services professionnels à la clientèle. Pendant l'exercice, 1 789 consultations et interventions de diverses natures ont été effectuées.

Encore une fois cette année, l'École a renouvelé son entente pour offrir un programme d'aide aux employés (PAE) afin de favoriser une prise en charge des personnes ayant besoin de prévenir, d'identifier ou de résoudre divers problèmes pouvant affecter leur vie personnelle et professionnelle, et ce, sans frais. De plus, les services du PAE s'appliquent aussi aux membres de la famille immédiate d'un employé à coût raisonnable. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles est passé de 12 % en 2011-2012 à 12,6 % en 2012-2013. À titre comparatif, les autres organismes clients de notre fournisseur de service ont eu un taux d'utilisation moyen de 13,3 %.

Sécurité au travail

Le tableau 12 démontre une diminution du nombre d'accidents du travail, mais une augmentation du nombre de jours d'absence reliés à des accidents du travail comparativement à l'année 2011-2012.

¹ Calculé en fonction de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, soit pour la période entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Tableau 12			
Accidents du travail	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	18	27	17
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	4	5	6
Total des accidents du travail	22	32	23
Nombre total de jours d'absence en accidents du travail	249*	152,5	48

*Le nombre de jours d'absence en accidents du travail inclut également les accidents survenus avant le 1^{er} juillet 2012.

En tenant compte du total des 22 accidents, 22 % ont eu lieu dans le cadre du travail des comédiens. Le plan d'action mis en place en 2011-2012 a donc permis une baisse du nombre d'accidents du travail. En effet, on dénombrait dans le rapport précédent 34 % des accidents de travail impliquant un comédien parmi les 32 accidents du travail rapportés.

Le nombre total de jours d'absence due à des lésions professionnelles ayant occasionné des arrêts de travail a considérablement augmenté, occasionné par une absence qui a débuté avant le 1^{er} juillet 2012 et qui s'est poursuivie jusqu'au 30 juin 2013. En plus de cette absence de longue durée, un seul accident survenu pendant l'année de référence a occasionné une absence de plus de 10 jours.

Au regard des accidents ayant nécessité un arrêt de travail, et lorsque la situation le permet, l'École favorise la réintégration en emploi. L'infirmière de l'École collabore à la prévention et à la validation des assignations temporaires et agit à titre d'animatrice au sein du comité de santé et de sécurité au travail. Au niveau du service des comédiens, le retour des assignations aux travaux légers à l'automne 2012, c'est-à-dire à des scénarios demandant une intervention verbale et exécutés en position assise principalement, donc sans résistance physique ou emploi de la force, a grandement favorisé la réintégration en emploi des employés qui ont subi un accident de travail et, par le fait même, diminué le nombre de jours d'absence.

Cette année, une employée s'est prévalu du programme « Travailler en santé pour une maternité sans danger » parrainé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail dans le but d'assurer le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Prévention du harcèlement et de la violence

L'École applique la *Politique et procédure visant à contrer le harcèlement*. Cette politique poursuit l'objectif d'offrir aux membres de son personnel et à sa clientèle un milieu exempt de harcèlement à tous égards. Un comité de prévention du harcèlement a le mandat de réaliser et de diffuser diverses activités visant à informer et sensibiliser le personnel et la clientèle à la problématique du harcèlement.

La semaine du 22 au 26 avril 2013 a été décrétée « Semaine de prévention du harcèlement » à l'ENPQ. « La civilité en milieu de travail » fut la thématique retenue pour l'exercice 2012-2013. Des activités de diverses natures ont été offertes à l'ensemble du personnel. L'objectif visait à sensibiliser les employés à l'importance de la civilité en milieu de travail afin d'assurer un climat sain et de prévenir les cas de harcèlement psychologique. La semaine de prévention a été marquée par un atelier interactif intitulé « La civilité, l'urgence d'agir », animé par le *Groupe TAC com*, auquel un peu plus de 90 membres du personnel ont assisté. De nombreux outils, pour la plupart adaptés ou développés par les membres du comité, ont été diffusés.

Au cours de l'exercice 2012-2013, aucune plainte n'a été déposée.

Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, l'École applique depuis janvier 2005 son programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée.

Taux d'embauche

Le tableau 13 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. On remarque une légère baisse du taux d'embauche des femmes à des postes ayant un statut d'emploi régulier, tout en demeurant cependant dans la cible souhaitée, c'est-à-dire à plus de 50 %. Il importe également de remarquer la stabilité de l'embauche de ce même groupe à des postes ayant un statut d'emploi occasionnel. Enfin, on constate qu'en 2012-2013, deux candidats faisant partie du groupe des minorités visibles et ethniques ont été embauchés avec un statut occasionnel, ce qui a engendré une légère augmentation par rapport aux années précédentes. Cette faible statistique résulte, entre autres, du peu de candidatures reçues de la part de personnes provenant de ce groupe visé. La même raison explique également l'absence d'embauche de personnes handicapées.

Tableau 13 Taux d'embauche des membres des groupes visés	Réguliers						Occasionnels						Contractuels*					
	12-13		11-12		10-11		12-13		11-12		10-11		12-13		11-12		10-11	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Embauches totales	7		9		11		60		47		36		4		1		4	
Objectif du taux d'embauche																		
Femmes	50 %	4	57	8	89	6	55	28	47	23	49	17	47	0	0	0	0	0
Minorités visibles et ethniques	25 %	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	1	3	0	0	0	0	0
Personnes handicapées	50 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0

* Les policiers en prêt de service ne sont pas soumis aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Taux de représentativité

Les tableaux 14 et 15 démontrent le taux de représentativité des membres des groupes visés au sein de l'effectif de l'École. Au niveau de l'effectif global, le groupe des femmes représente 49 % de l'effectif de l'École, soit une baisse de 1 % comparativement au rapport précédent, tandis qu'au niveau de l'effectif régulier, la représentativité atteint 58 %.

Tableau 14 Taux de représentativité par statut d'emploi	Réguliers		Occasionnels		Contractuels*		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Femmes	101	58 %	79	45 %	2	11 %	182	49 %
Minorités visibles et ethniques	1	0,6 %	2	1 %	0	0 %	3	0,8 %
Personnes handicapées	1	0,6 %	1	0,6 %	1	6 %	3	0,8 %

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

Tableau 15 Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	Cadres		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policiers* (Prêt de service)		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	% par rapport à l'effectif régulier
Femmes	6	30 %	26	53 %	57	67 %	12	57 %	2	12 %	103	53,6 %
Minorités visibles et ethniques	0	0 %	1	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0,5 %
Personnes handicapées	0	0 %	0	0 %	1	1 %	0	0 %	0	0 %	1	0,5 %

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

Depuis quelques années, une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées à l'École. Cette année, une mesure favorisant l'embauche pour le groupe « minorités visibles et ethniques » a été ajoutée à celles déjà mises en place dans le passé.

Tableau 16 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2012-2013	
	Groupe visé	Personnes visées
Recrutement Dès la première étape du processus de dotation, les candidats visés sont invités à communiquer avec un organisme de la région, affilié à Emploi-Québec, qui peut aider les nouveaux arrivants à défrayer leurs frais de transport et les soutenir dans leur intégration dans la région	Minorités visibles et ethniques	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue

Note : Puisqu'il n'y a pas de sous-représentation au niveau des autochtones, tel qu'il est établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'École n'a pas à élaborer de mesures au sein de son programme.

Planification de la main-d'œuvre

Une démarche de planification de la main-d'œuvre et de la relève a été instaurée en 2005. Un portrait des effectifs, étape préliminaire à la démarche, avait alors été dressé et est actualisé annuellement en fin d'exercice de façon à suivre l'évolution de l'effectif au regard des besoins organisationnels. En juin 2008, un programme de planification de la relève a été mis sur pied. Ce programme est une mesure proactive créatrice de valeur, et vise l'établissement de la cartographie organisationnelle par le repérage des postes-clés et l'identification de la vulnérabilité des titulaires de postes. Cette information nous permet de maximiser le développement du potentiel de relève interne et des stratégies d'acquisition externe qui sont nécessaires. Finalement, une mise à jour continue se fait en conservant un lien étroit avec la planification stratégique.

Afin de pallier les besoins de main-d'œuvre en prévision des départs à la retraite identifiés au tableau 17, le plan de relève sera utilisé en cours d'année.

Tableau 17 Prévision des départs à la retraite d'ici le 1 ^{er} juillet 2015 (employés de 50 ans et plus)	2012-2013		2011-2012		2010-2011	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Nombre de personnes visées et pourcentage par rapport au nombre d'employés au 30 juin 2013	166	45 %	154	46 %	137	44 %

Par ailleurs, le tableau 18 démontre que six employés ont pris leur retraite pendant l'année, soit une augmentation par rapport à l'année 2011-2012. Le tableau 17 laisse supposer que le nombre de départs à la retraite dans les prochaines années devrait être similaire ou supérieur à cette année.

Tableau 18 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2012-2013		2011-2012		2010-2011	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	2	10 %	0	0 %	1	5,3 %
Professionnels	3	6,1 %	0	0 %	2	5,4 %
Fonctionnaires	1	1,2 %	0	0 %	1	1,3 %
Ouvriers	0	0 %	1	5 %	0	0 %
Total	6	3,4 %	1	0,6 %	4	3 %

* Excluant les policiers en prêt de service.

Les données recueillies nous ont permis de constater que la moyenne d'âge du personnel de l'École (régulier et occasionnel) se situe à 46 ans. Au 30 juin 2013, la présence de jeunes de moins de 35 ans sur l'effectif total se situe toujours à 19 %, un taux identique à la statistique de 2011-2012.

Tableau 19 Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Moyenne d'âge	46 ans	47 ans	46,9 ans
Présence de moins de 35 ans	19 %	19 %	18 %

Les tableaux 20 et 21 présentent des renseignements généraux relatifs à la représentativité. Au niveau de la répartition de l'effectif selon le sexe, mais également selon l'âge, nous constatons que la représentation demeure similaire aux années précédentes.

Tableau 20 Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	2012-2013		2011-2012		2010-2011	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Hommes	186	50,5 %	168	50 %	156	51 %
Femmes	182	49,5 %	168	50 %	152	49 %
Total	368	100 %	336	100 %	308	100 %

Tableau 21 Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	2012-2013		2011-2012		2010-2011	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
34 ans et moins	69	19 %	64	19 %	55	18 %
35 à 54 ans	192	52 %	171	51 %	165	54 %
55 ans et plus	107	29 %	101	30 %	88	28 %
Total	368	100 %	336	100 %	308	100 %

Éthique

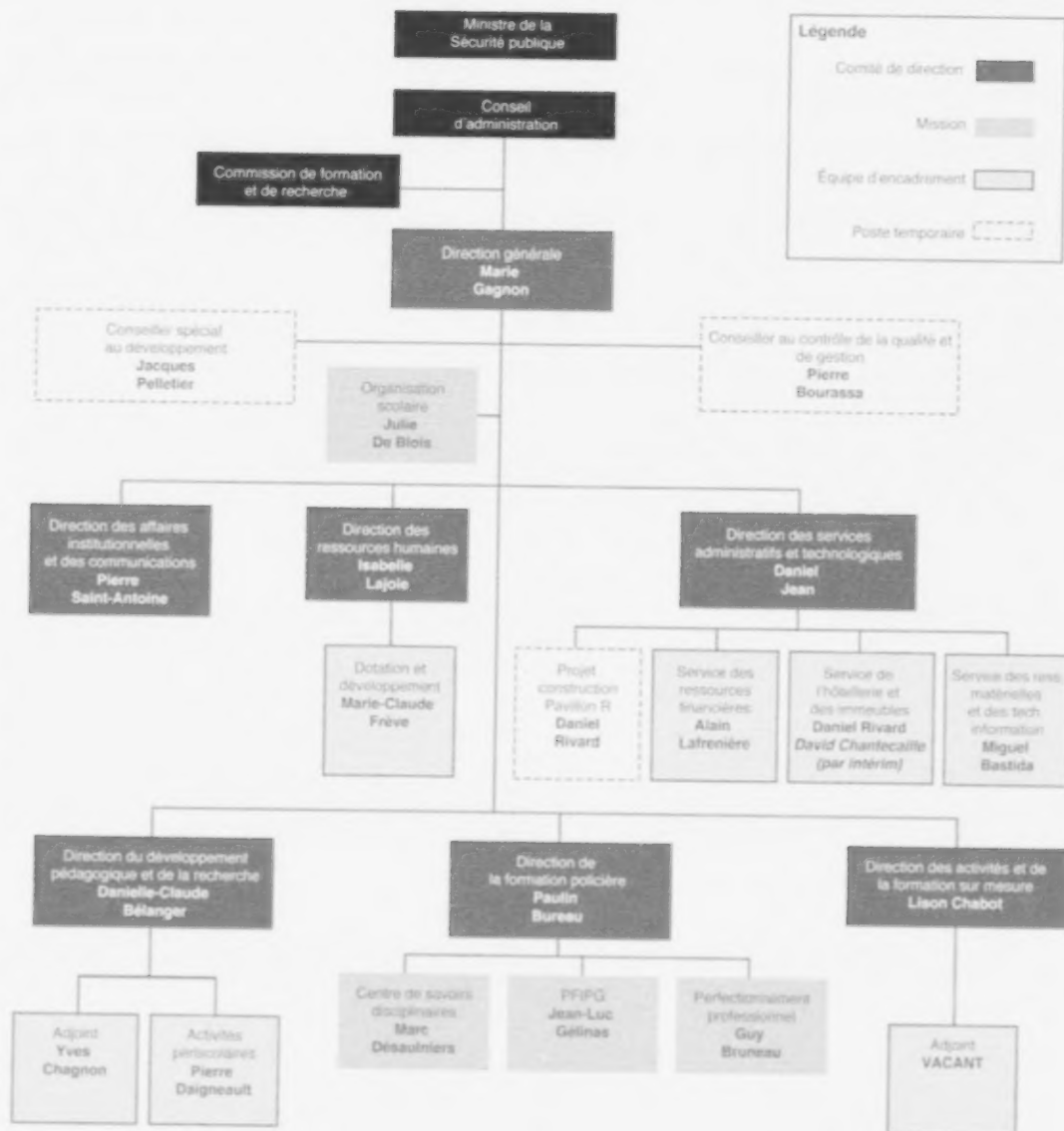
La répondante en éthique de l'École a participé à la formation « Le répondant éthique : un acteur-clé de l'éthique gouvernementale québécoise » offerte par le Secrétariat du Conseil du trésor afin de la supporter dans son rôle et s'assurer que l'École réponde aux grandes orientations gouvernementales en la matière.

Une formation intitulée « Éthique du gestionnaire public » a également été offerte à l'ensemble des directeurs afin de se familiariser sur le sujet à travers les différentes facettes de leur rôle de gestionnaire au quotidien.

Au cours de l'exercice 2012-2013, deux consultations ont été faites auprès de la répondante en éthique.

Organigramme

Au 30 juin 2013



Ressources informationnelles

Au cours de l'année 2012-2013, l'équipe des ressources informationnelles a su offrir à sa clientèle un environnement de haute technologie correspondant à ses besoins et en accord avec les objectifs de l'École. Les efforts ont été déployés afin de maintenir un environnement technologique moderne, stable et sécuritaire. De plus, les différents projets à connotation technologique de l'École ont requis la collaboration de chaque membre de l'équipe.

Les travaux réalisés au cours de la dernière année ont été effectués dans le respect du cadre de gestion de nos opérations, soit la modernisation, la sécurité de l'environnement technologique et le service à la clientèle.

La modernisation

Dans le cadre de la modernisation de nos environnements technologiques, nous avons procédé à l'acquisition d'un nouveau système de radiocommunication numérique. Notre ancien système analogique ne permettait qu'une portée de signal de cinq kilomètres. Du fait de sa désuétude, plus de vingt ans d'âge, un bris aurait placé l'École dans une situation critique considérant qu'il s'agit d'un outil essentiel à la formation. Le nouveau système de radiocommunication nous offre l'accès à plus de fréquences radio et a une portée élargie à un rayon de 30 kilomètres. Ces deux modifications augmentent grandement la flexibilité pour la planification logistique de nos formations et notre capacité d'ajout de nouvelles formations.

Nous avons également profité d'un changement de fournisseur de service cellulaire par l'intermédiaire du Centre de services partagés du Québec (CSPQ). Ce changement a amené des économies appréciables sur les frais d'administration, économies qui ont permis à l'École d'investir dans l'amélioration de l'infrastructure interne par l'ajout de nouveaux répéteurs qui, placés de façon stratégique, offrent une couverture élargie et un service plus performant et rapide aux employés ainsi qu'aux clientèles.

La modernisation nous permet également d'atteindre nos objectifs en développement durable. L'intégration de tablettes électroniques comme outils de travail pour le personnel de direction offre plus de mobilité, une rapidité d'accès à l'information plus efficace et une diminution de l'utilisation de papier. De plus, la virtualisation de nos serveurs a engendré la réduction de nos besoins d'espace sur ces serveurs, nous permettant d'optimiser la gestion de notre parc informatique, de diminuer les délais de recouvrement en cas de panne et de profiter d'économies d'électricité.

Dans le cadre de l'amélioration de l'offre de cours, nous avons acquis une infrastructure de visioconférence ENPQ (antenne Québec) permettant la formation à distance. L'antenne Québec présente un nouveau moyen de diffusion de la formation misant sur l'interaction entre des étudiants se trouvant à Québec et un enseignant donnant une formation à Nicolet. Nous visons l'innovation en matière de stratégies pédagogiques en amenant la formation à l'étudiant au lieu d'amener l'étudiant à la formation et de permettre la participation d'un plus grand nombre d'individus à un même événement. Il sera donc possible à deux groupes distants d'interagir simultanément lors de conférences, colloques et autres rassemblements.

Les opérations et les réalisations de l'équipe des ressources informationnelles permettent de garder un environnement technologique à la fine pointe, tout en assurant une ouverture à l'évolution future. Cette ouverture à l'évolution passe par l'ajout des logiciels libres à l'infrastructure de l'École, ainsi qu'une entente de type éducationnel avec Microsoft pour l'utilisation de logiciels.

Sécurité de l'environnement technologique

La sécurité de l'information est une priorité pour le Service des ressources informationnelles de l'École. Nous avons procédé, comme chaque année, à des travaux afin d'assurer la conformité de notre politique sur la sécurité de l'information ainsi que des directives qui en découlent. Le but de cette démarche est de s'assurer que l'ensemble des actions proposées dans cette politique soient en application et qu'un suivi rigoureux de chacun des points soit effectué. De plus, dans un souci d'amélioration, l'ENPQ a fait une demande au CSPQ pour qu'une équipe de spécialistes en sécurité des

TI procède à une évaluation de ses procédures et directives. Le rapport du CSPQ présente des recommandations qui permettront d'orienter l'équipe dans ses travaux.

L'École a également mandaté une firme externe pour évaluer la sécurité de son infrastructure informatique. Cette évaluation, sous forme de tests d'intrusion, nous a confirmé l'efficacité de notre sécurité, et certains constats nous ont permis d'optimiser notre infrastructure.

Étant donné l'expansion de son parc d'appareils mobiles, l'École s'est dotée d'une application de gestion de la sécurité pour ce matériel. Cette application sécurise les cellulaires et les tablettes ainsi que l'information qu'ils contiennent. De plus, elle permet le contrôle à distance de ces équipements (déploiement d'applications et réinitialisation d'appareils) par notre administrateur de la sécurité.

Service à la clientèle

En appliquant les bonnes pratiques de gestion d'un centre d'assistance selon l'approche ITIL¹, le Service des ressources informationnelles a travaillé à optimiser la qualité de son service aux utilisateurs. Dans ses mandats, l'équipe des ressources informationnelles a également soutenu plusieurs projets de l'École. L'équipe a de plus élargi son service aux utilisateurs pour couvrir les besoins des aspirants policiers.

Le manque d'une ressource a malheureusement fait augmenter la charge de travail en attente, qui est passée de 33 à 43 jours/personne. Par contre, une réponse a pu être donnée à tous les incidents dans les délais prescrits. Malgré la situation, la modernisation de l'infrastructure et l'optimisation de notre système client léger nous ont permis de réduire de 16 % le nombre d'incidents.

Le tableau 22 catégorise les demandes placées par les utilisateurs à notre centre d'assistance.

Tableau 22			
Gestion selon la norme ITIL	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Demandes au centre d'assistance	2 944	2 893	2 522
- Incidents ²	1 244	1 438	1 425
- Requêtes de service ³	1 053	1 026	786
- Gestion des accès ⁴	642	425	303
Demandes fermées	2 772	2 838	2 550
Charge de travail en attente en nombre de jours/personne	43	33	35

Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03), établit un cadre de gouvernance et de gestion en matière de ressources informationnelles applicable aux ministères et à la plupart des organismes publics. Faisant partie des organismes publics autres que budgétaires énumérés à l'annexe 2 de la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6001), l'École est ainsi assujettie à la présente loi (3^e alinéa de l'article 2).

¹ ITIL (Information Technology Infrastructure Library) : Ensemble complet et cohérent de bonnes pratiques de gestion des services informatiques. ITIL est une approche par processus qui vise à améliorer la qualité des services des TI en créant la fonction de centre d'assistance, soit une extension du « Help Desk ».

² Incidents : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement standard d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.

³ Requêtes de service : Une requête de service est utilisée au moment où un client fait la demande pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnaire ou d'une aide quelconque.

⁴ Gestion des accès : La gestion des accès est la création d'un compte utilisateur ou d'une activation VPN.

Le projet de loi n° 133 détermine les outils de gestion qu'un organisme public doit établir aux fins de la gouvernance et de la gestion de ses ressources informationnelles. La loi prévoit ainsi la préparation, conformément aux conditions et modalités fixées par le Secrétariat du Conseil du trésor, d'une programmation annuelle des ressources informationnelles (PARI) et d'un bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI) de chaque organisme public.

Ainsi, afin d'assurer les opérations en lien avec notre vision technologique et de satisfaire les besoins de nos utilisateurs, un budget annuel est élaboré en fonction des activités d'encadrement, des activités de continuité et des projets de développement qui sont les composantes du Plan annuel en ressources informationnelles (PARI). Ce PARI a été présenté et autorisé par le conseil d'administration le 14 juin 2012.

Les débours planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles pour la période 2012-2013 sont présentés au tableau 23. Pour la compréhension de ces données, il est important de retenir que le Secrétariat du Conseil du trésor ne considère pas, pour le moment, les projets d'investissement informatique de nature éducationnelle dans le cadre de sa gouvernance et de sa gestion en matière de ressources informationnelles. En conséquence, l'École n'a aucun projet en ressources informationnelles.

Tableau 23 Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	Dépenses et investissements prévus	Dépenses et investissements réels	Écarts	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	113 400 \$	76 600 \$	36 800 \$	Écart favorable attribuable à l'absence du responsable
Activités de continuité	1 636 500 \$	1 535 000 \$	101 500 \$	Écart favorable attribuable à l'obtention de meilleurs coûts suite aux appels d'offres publics dans le cadre du renouvellement des équipements technologiques, à l'absence de certaines ressources humaines (maladie, congé paternité, libération syndicale), et au remplacement temporaire de celles-ci, à coût moindre
Projets ¹	0 \$	0 \$	s. o.	s. o.
Dépenses et investissements en ressources	1 749 900 \$	1 611 600 \$	138 300 \$	

Dans le cadre du projet de loi n° 133, l'École a notamment participé à une collecte d'information du Secrétariat du Conseil du trésor sur la mise en commun des infrastructures que l'on retrouve dans la Stratégie de transformation et d'optimisation des RI du gouvernement du Québec (STORI). Les résultats de cette collecte permettront d'orienter les choix de l'ENPQ dans ses technologies futures.

¹Le Secrétariat du Conseil du trésor, pour le moment, ne considère pas les projets d'investissement informatique de nature éducationnelle dans le cadre de sa gouvernance et de sa gestion en matière de ressources informationnelles. L'ensemble des investissements technologiques sont donc considérés dans les activités de continuité (remplacement du parc informatique, remplacement du système de radiocommunication, etc.).



Les résultats

Les bleus, acrylique
(Œuvre de Sylvie Pepin, 2013)

Rapport annuel
de gestion
2012-2013

Contexte et faits saillants de l'exercice 2012-2013

L'École est plus que jamais déterminée à jouer pleinement son rôle dans le développement du savoir policier, en enrichissant celui-ci d'idées nouvelles, en animant le réseau et en stimulant les échanges avec l'ensemble des acteurs gravitant de près ou de loin autour d'elle. Elle vise ainsi à augmenter sans cesse le niveau de professionnalisme des policiers et à renforcer sa crédibilité en tant qu'institution de formation de niveau supérieur.

De plus, sa nouvelle vision « *Au cœur de la formation policière, l'École mobilise et dynamise le réseau des savoirs au service de la sécurité* », lui permet de mettre l'avant-scène le réseau des savoirs.

Au-delà des valeurs fondamentales de l'École de respect, d'intégrité, de discipline, d'engagement et de sens des responsabilités (RIDER), la *Planification stratégique 2012-2016* se fonde sur des valeurs qui lui sont propres :

Excellence : Avoir une volonté individuelle et organisationnelle d'accomplir un travail de qualité afin de maintenir un savoir, un savoir-faire et un savoir-être de niveau supérieur.

Innovation : Faire preuve de créativité et mettre en pratique des idées nouvelles dans une perspective d'amélioration continue pour être à la fine pointe dans le domaine de la sécurité publique.

Esprit collaboratif : Être motivé à agir ensemble vers un but commun et privilégier une collaboration interne et externe assidue et efficace.

Tel que vous pourrez le constater à la lecture du présent rapport, la *Planification stratégique 2012-2016* est véritablement tournée vers l'action.

Contexte statistique

Au total, 994 demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ont été reçues pour l'année scolaire 2012-2013 comparativement à 959 l'an dernier. On constate dans ce programme que le groupe des 649 aspirants policiers inscrits est composé à 29 % de femmes et à 4 % de communautés culturelles et d'autochtones.

Pour l'ensemble de la clientèle du perfectionnement professionnel policier, la proportion de femmes est stable à 22 %.

Au plan global, on note une hausse de 2 % de l'achalandage au niveau de l'ensemble des activités de formation par rapport à l'exercice précédent. Cette stabilité relative est occasionnée par les principaux mouvements suivants :

- Une diminution de 20 % au niveau de la formation initiale en enquête attribuable au cycle de formation des enquêteurs;
- Une baisse de 26 % des activités hors établissement au perfectionnement professionnel causée par une diminution de la demande de la part des corps de police associée au contexte budgétaire;
- Une augmentation de 9 % du perfectionnement professionnel dans le domaine de la patrouille-gendarmerie essentiellement causée par la hausse des activités du réseau de moniteurs;
- Une hausse de l'ordre de 43 % du perfectionnement professionnel en enquête policière attribuable à des formations telles que : *Enquête à la suite d'un incendie*, *Agent de renseignement criminel* ainsi que *Formation en normes professionnelles*;

- Les activités de formation sur mesure pour les clientèles de la sécurité publique ont été stables avec une baisse de 0,6 %. Rappelons que l'année 2011-2012 avait été une année exceptionnelle au niveau de la formation sur mesure avec une hausse de 72 %. Au cours de l'année, certaines formations, comme la formation des constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique, ou encore celle des contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec, se sont terminées. Par contre, il y a eu l'intégration de nouvelles clientèles, comme les inspecteurs de la Société de transport de Montréal et de l'Agence métropolitaine de transport. Finalement, on note une hausse de l'ordre de 111 % au niveau de la formation des agents des Services correctionnels.

Affaires institutionnelles

Le 6 novembre 2012, le Secrétariat du Conseil du trésor autorisait la construction d'un nouveau pavillon exclusivement dédié à la formation. Quelques semaines plus tard, soit le 20 décembre 2012, le ministre de la Sécurité publique annonçait officiellement la construction du nouveau pavillon de formation à l'École, le pavillon R.

Beaucoup d'efforts ont été déployés par le personnel de l'École au niveau de l'organisation et de la tenue d'événements à portée nationale et internationale. Mentionnons, entre autres, le forum sur la formation policière, le 5^e colloque international sur les entrevues d'enquête ainsi que le colloque sur le comportement policier.

Ressources humaines

Sur le plan des ressources humaines, l'École a été très active par la signature de la convention collective avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ), la négociation de l'entente avec le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), la modification de certains statuts d'emploi, la révision de la politique de dotation et l'intégration d'un nouveau système d'appréciation de la contribution du personnel.

Partenariats et consultations

Le 12 mars 2013, la directrice générale de l'École présentait un mémoire devant la Commission des institutions au regard du projet de loi n° 12, Loi modifiant la Loi sur la police concernant les enquêtes indépendantes. Après avoir exposé les faits saillants historiques concernant la formation dans le domaine des enquêtes et l'itinéraire de formation d'un enquêteur au Québec, trois propositions concernant des articles de loi qui interpellent particulièrement l'École dans sa mission et ses mandats ont été présentées.

Dans le but de dynamiser ses relations d'affaires, l'École a fait une présentation de la formation policière à la Commission de sécurité publique auprès des élus de la Ville de Montréal. De plus, des rencontres de consultation avec quelques organisations policières ont été tenues, entre autres, avec l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ) et la Sûreté du Québec.

Un partenariat a été mis en place entre l'École et le Service de police de la Ville de Québec (SPVQ) afin d'avoir une antenne de l'École permettant d'offrir des formations aux policiers de cette région.

Dans le cadre du projet de construction du pavillon R, le développement d'un plateau d'exercice de combat rapproché (PECR) se veut une grande innovation qui aura des impacts sur la formation policière québécoise. Comme ce type d'installation est peu commun, l'École a organisé une mission afin de visiter deux plateaux existants en Ontario. Dans le but d'avoir un PECR qui répond le plus possible aux besoins de nos clientèles, l'École s'est entourée du SPVQ, du SPVM et de la SQ lors de cette mission afin d'analyser les options possibles. Cette mission a donc permis à l'École et ses partenaires des corps policiers d'avoir une vision commune du futur PECR.

L'École a été innovatrice afin de trouver des solutions pour la formation des agents évaluateurs québécois dans la détection des drogues au volant pour que l'agrément terrain de ces agents évaluateurs puisse se faire au Québec avec plus d'efficacité. Une entente a été signée et un projet pilote d'agrément terrain a été fait en collaboration avec un partenaire québécois, c'est-à-dire le Centre Dollard-Cormier. De plus, des vidéos expliquant le processus d'agrément terrain et démontrant l'utilisation de comédiens comme alternative à l'utilisation d'une personne intoxiquée ont été tournés grâce au soutien de la GRC.

Développement durable

L'École a adopté le 25 juin 2013, son *Plan de gestion des matières résiduelles*. Celui-ci répond à l'objectif 6 de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 d'appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes. De plus l'École a adhéré au programme *ICI ON RECYCLE!* de RECYC-QUÉBEC.

Formation policière

L'annonce du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie renouvelé a été faite par le ministre de la Sécurité publique, le vendredi 22 février 2013, lors de la cérémonie de remise des attestations des aspirants policiers de la 133^e promotion. En vigueur depuis l'entrée de cette cohorte le 29 octobre 2012, le programme poursuit l'objectif de mieux former les aspirants policiers en tenant compte de l'évolution de la criminalité, des nouvelles réalités sociales et des recommandations récentes de coroners, de la CSST ou autres instances à la suite d'interventions policières. L'implantation se poursuivra au cours du prochain exercice.

On constate une utilisation accrue de notre plate-forme de formation en ligne. Cette hausse de l'utilisation vient majoritairement des éléments de formation en ligne qui ont été ajoutés dans le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie renouvelé.

L'École a initié un projet novateur qu'est le webdocumentaire intitulé « Vulnérable : Intervention policière auprès d'une personne en crise. Ce projet est branché sur la réalité de ce que vivent les policiers dans leurs interventions au quotidien. Il est composé de neuf sections totalisant près de cinq heures de contenus qui proposent des stratégies d'intervention et de communication utiles, efficaces et sécuritaires pour désamorcer un état de crise et mise sur le savoir-être autant que sur le savoir-faire.

L'École a procédé au lancement d'un nouveau modèle opératoire en soutien à l'enseignement du recours à l'emploi de la force, le *Modèle national de l'emploi de la force*. La philosophie reste inchangée. Le nouveau modèle repose sur l'analyse globale de la situation et favorise la prise en compte de l'ensemble des constituantes d'une situation. Ce nouveau modèle a été déployé grâce à notre réseau d'instructeurs et de moniteurs.

Nouvelles formations

Quelques nouvelles formations ont été offertes au cours de l'année :

En collaboration avec la Société de l'assurance automobile du Québec, l'École a développé la formation **Sonomètre (SER-0023)** qui rend l'agent de la paix apte à mesurer le niveau sonore des systèmes d'échappement des motocyclettes et des cyclomoteurs à l'aide d'un sonomètre.

Le cours **Enquête à la suite d'un incendie (CRI-1020)** permet à l'enquêteur d'acquérir les connaissances et les compétences fondamentales relativement aux enquêtes d'incendie et plus particulièrement sur la façon de planifier et d'effectuer ce type d'enquête de façon stratégique et dans le respect des lois.

Nouveautés dans les cours

À la suite de la première diffusion du cours **Enquête sur les délits informatiques (ENQ-2026)**, l'École a apporté certaines modifications afin de mieux répondre aux besoins. Notamment, les ordinateurs et logiciels sont fournis aux étudiants, le cours se déroule sur une période de deux semaines non consécutives, et finalement, les heures de travaux obligatoires hors cours ont été éliminées.

Administration

Affaires budgétaires

Dans le cadre de l'implantation de la nouvelle structure organisationnelle, et avec un objectif d'allègement, de nouvelles directives dont la *Directive sur les niveaux d'autorisation en matière de gestion des ressources matérielles et financières* ont été mises en place afin d'être en cohérence avec des organismes similaires au nôtre.

Par ailleurs, l'École a adapté ses procédures afin de se conformer à la mesure qui entraine en vigueur le 1^{er} avril 2013 au sujet du paiement des taxes (TVQ et TPS) par tous les ministères et organismes du gouvernement du Canada et du gouvernement du Québec sur l'acquisition de biens et de services.

Service à la clientèle

Le lancement du nouveau site Internet de l'École a eu lieu en décembre 2012. La refonte du site s'est avérée une transformation majeure qui a permis d'implanter un portail personnalisé par catégorie de clientèle et d'intégrer nos différents portails. En plus de revisiter l'image du site, l'arborescence et les contenus, l'École a piloté une consultation auprès de ses clientèles afin de mieux répondre à leurs besoins. À la lumière des propos recueillis, l'École a innové en créant une fonctionnalité appelée « Nos formations », permettant de visualiser l'offre de formation de l'École en temps réel via un calendrier interactif et des fiches de cours en ligne.

Afin de s'arrimer à la hiérarchie des corps de police québécois, les uniformes des aspirants policiers et du personnel instructeur de l'École arborent dorénavant une nouvelle identification visuelle. Une nouvelle hiérarchie des grades a été implantée ainsi qu'une identification de la catégorisation des cohortes juniors, médianes et seniors. De plus, un badge d'identification de l'École est maintenant porté à l'épaule.

Infrastructures

Sur le plan de l'hébergement, il y a eu une augmentation de la capacité d'hébergement à l'École par la transformation de 22 chambres qui étaient en occupation simple vers une occupation double.

Par ailleurs, une collaboration a été mise en place avec un nouvel hôtel de la région situé à 1,5 kilomètre de l'École permettant, en cas de débordement, une option de qualité à proximité du campus.

Un réaménagement de la salle des formateurs en patrouille-gendarmerie a été fait. Cette démarche a permis de regrouper l'ensemble des instructeurs, ainsi que de centraliser les équipements de simulation au complexe de tir.

Recherche

Afin de mettre encore plus d'accent sur l'un des aspects de sa mission qui est d'effectuer de la recherche, l'École a créé, au printemps 2012, le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS). Dès l'automne 2012, deux nouvelles chercheuses se sont jointes à l'équipe de la Direction du développement pédagogique et de la recherche et ont entrepris la planification et la réalisation de travaux de recherche, ainsi que la réflexion pour la mise en place d'une structure de recherche.

L'équipe du CRDS a organisé quatre missions ayant pour objectif de développer un réseautage avec des partenaires potentiels pour des projets de recherche liés au domaine policier. Ainsi, deux premières missions ont eu lieu en décembre 2012, l'une au Collège de Maisonneuve et l'autre à l'Université du Québec à Montréal. Les missions ont permis d'établir un premier réseau de contacts qui pourra engendrer d'éventuels projets et faire connaître le Centre de recherche et de développement stratégique de l'École. Une troisième mission, effectuée au CICC de l'Université de Montréal, en mars 2013, a permis de créer des ponts et d'explorer d'éventuelles pistes de recherche en partenariat. Enfin, nous avons visité des représentants du Service de police de la Ville de Montréal afin d'explorer plus avant l'apport de l'Observatoire de la relève policière et des trajectoires professionnelles dans la compréhension de l'effectif policier et les arrimages éventuels avec des préoccupations contemporaines des organisations policières.

De plus, l'École a participé en novembre 2012 à une mission à Regina visant la création d'une des trois communautés de pratique dans le cadre de son Programme canadien pour la sûreté et la sécurité (PCSS) dirigé par le Centre des sciences pour la sécurité de recherche et développement pour la défense Canada (RDDC CSS) au sein du ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes. La communauté de pratique concerne le milieu policier canadien et l'École y siège en tant que représentant du Québec.

Activités et formation sur mesure

Formation sur mesure

Une évolution significative a eu lieu dans le domaine de la formation des agents des Services correctionnels. En plus de procéder à une révision du programme de formation en collaboration avec la Direction générale des Services correctionnels pour répondre aux nouveaux besoins identifiés, les cohortes sont passées en cours d'année de 24 à 48 étudiants et par la suite à 60 étudiants avec la 20^e cohorte qui a débuté en mai 2013 mais qui se terminera lors du prochain exercice. En tout, 240 agents des Services correctionnels ont été formés à l'École au cours de l'année.

L'École a formé la première cohorte des inspecteurs de l'Agence métropolitaine de transport. Le Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT est d'une durée de dix semaines qui se déroule à raison de cinq semaines sur le campus de l'École et de cinq semaines dans le milieu de travail.

Dans le cadre de la diversification de l'offre de service de la formation sur mesure, on constate une hausse des demandes de formation dans le domaine des enquêtes.

Formation autochtone

Pour la formation initiale en patrouille-gendarmerie, l'année a été marquée par l'implantation du nouveau programme. Celle-ci a exigé à la fois l'adaptation des contenus aux réalités autochtones et la traduction du programme. L'École a accueilli trois cohortes, deux en français et l'une en anglais.

Les corps de police autochtones ont poursuivi leur développement en diversifiant leurs demandes de formation. La mise à jour des compétences s'est faite autant dans les domaines de l'emploi de la force que de la sécurité routière. Des activités de formation ont été offertes tant à l'École que dans les communautés.

En partenariat avec l'Université de Sherbrooke, un groupe de policiers autochtones francophones a terminé le *Certificat en gestion des organisations*. Ce certificat est exclusif à la clientèle provenant des Premières Nations et est adapté au contexte particulier des gestionnaires de corps de police autochtones. Lors du colloque annuel de l'Association des chefs de police des Premières Nations et du ministère de la Sécurité publique, l'École a souligné cette réussite par une cérémonie. De plus, lors de ce colloque, le nouveau *Modèle national de l'emploi de la force* a été présenté aux directeurs de police.

Échanges d'expertise aux plans national et international

FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière

Cette année, l'École s'est encore une fois investie considérablement dans les actions du réseau FRANCOPOL. En plus de son implication au niveau de la trésorerie et du soutien technologique, l'École était coorganisatrice des événements suivants :

Organisé en partenariat avec la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, le Service de police de Laval, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et l'École nationale de police du Québec, le **Colloque FRANCOPOL – Comportement policier et citoyen** s'est tenu du 12 au 14 septembre 2012 à l'École. Afin de partager les meilleures pratiques en matière de gestion du comportement policier, mais aussi de faire état des recherches en cours et des réflexions sur ce sujet qui animent les acteurs du milieu policier, FRANCOPOL et la Table sur les normes professionnelles policières au Québec ont réuni près de 150 personnes provenant du Québec de l'Alberta, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et de la Saskatchewan, de même que de la France, de la Belgique, de la Suisse, d'Haïti et du Burkina Faso.

Le 3^e colloque FRANCOPOL sur la cybercriminalité qui s'est déroulé à Québec les 8 et 9 mai 2013 a été une véritable réussite. Grâce à la collaboration du comité technique sur la cybercriminalité, ce colloque, dont le thème était « Partager notre savoir-faire au-delà des frontières », a permis la rencontre de nombreux experts de ce domaine qui ont partagé leurs connaissances avec les 250 participants présents. Ce colloque survient après les premières formations de FRANCOPOL offertes en décembre 2012 et mars 2013 auprès des policiers des pays d'Afrique de l'Ouest afin qu'ils puissent développer une autonomie en matière de lutte contre la cybercriminalité.

Résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles

La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* fait état de la mission, des valeurs, des services offerts, des différentes clientèles avec lesquelles elle traite, ainsi que des engagements rattachés à chacune de ces clientèles http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Decl_serv_cit.pdf.

Afin de permettre le suivi au niveau de la déclaration de services aux citoyens, l'École a arrimé chacun des engagements qui y figurent à au moins un indicateur de la *Planification stratégique 2012-2016* (voir la reddition de comptes aux pages qui suivent). En voici quelques exemples :

Engagement	Référence
<i>L'École s'engage auprès de l'étudiant à :</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage ○ Avoir un contenu de formation contemporain 	Indicateurs 34-35 Orientation 2, tous les indicateurs
<i>L'École s'engage auprès du client du milieu de la sécurité publique à :</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Donner un service de qualité ○ Répondre aux besoins de formation en fonction de sa capacité organisationnelle 	Orientation 2, tous les indicateurs Objectif 11, indicateurs 31-32-33-34-35
<i>L'École s'engage auprès du partenaire à :</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Collaborer avec les acteurs du milieu ○ Assurer la cohérence des formations 	Orientation 1, tous les indicateurs Objectif 3, indicateurs 5-6-7
<i>L'École s'engage auprès du citoyen et de la communauté à :</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Faire connaître davantage la formation et la profession policière 	Objectif 4, indicateurs 8-9-10-11

* La liste des orientations, des objectifs et des indicateurs est disponible sur le site de l'École <http://www.enpq.qc.ca/planification-strategique.html> dans la *Planification stratégique 2012-2016*.

Résultats

L'École s'engage à fournir une réponse à l'intérieur de trois jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, d'en informer le demandeur par un accusé de réception et, au besoin, de convenir avec lui d'un délai de réponse. Une vérification effectuée à l'interne, auprès d'un échantillonnage aléatoire de demandes reçues, a révélé que le délai moyen de réponse aux demandes écrites de la clientèle se situait à 1 jour ouvrable en 2012-2013, comparativement à 1,7 jour ouvrable en 2011-2012.

De plus, l'École a procédé à 514 sondages auprès de ses clients au cours de l'exercice. L'évaluation proportionnelle de la satisfaction de toutes les clientèles de l'École au niveau des enseignements, des installations et des services connexes mis à leur disposition a permis de dégager un taux de satisfaction global de 83,6 % en 2012-2013.

Planification stratégique 2012-2016

Présentation des résultats

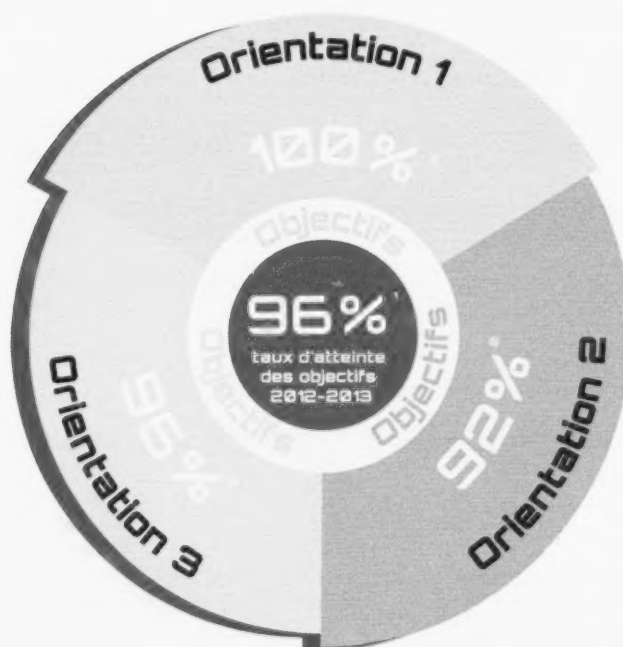
Cette planification stratégique répond au désir de l'École nationale de police du Québec d'assurer la mobilisation du personnel et la cohérence des actions dans la mise en œuvre d'une vision commune à laquelle l'ensemble des membres de l'organisation s'associe. Elle est construite autour de trois grandes orientations qui se déclinent en objectifs spécifiques et en moyens prioritaires.

Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents ainsi que des cibles réalistes permettront à l'École de mesurer sa progression à court, moyen et à long terme vers l'atteinte de ses objectifs spécifiques.

Parmi les cibles identifiées, la notion de bilan annuel revient systématiquement comme une occasion de faire le point sur les réalisations de l'année en termes de nombre, de thématiques abordées, de décisions majeures prises et plus largement sur le plan des retombées pour l'École. Ces bilans annuels qui apporteront également leur lot de recommandations à mettre en œuvre au cours des années subséquentes renforceront le caractère évolutif de la *Planification stratégique 2012-2016*.

Au cœur de la formation policière, l'École mobilise et dynamise le réseau des savoirs au service de la sécurité, est la vision selon laquelle l'École a jeté les bases de son nouveau plan stratégique, et la section suivante présente les résultats. L'information quant au processus et à la démarche complète de ce plan stratégique est disponible sur le site Internet de l'ENPQ à l'adresse <http://www.enpq.qc.ca/planification-strategique.html>.

RÉSULTAT DE L'ATTEINTE GLOBALE DES OBJECTIFS ET PAR ORIENTATION (EN %)



¹ Pourcentage calculé sur un total de 85 cibles et excluant les cibles avec la mention s. o.

² Pourcentage calculé sur le total des cibles par orientation et excluant les cibles avec la mention s. o.

Tableau synthèse du plan stratégique 2012-2016

Orientation 1

Développer en partenariat le réseau des savoirs

OBJECTIF 1 Exercer un plus grand leadership auprès des partenaires pour faire connaître notre rôle et nos mandats, stimuler l'échange d'expertise, le développement et la mise en commun des savoirs

Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
1	Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des instances externes de concertation et de validation en matière de développement de la formation	Cible atteinte	43
2	Nombre de communautés de pratique et de groupes de travail animés par l'École et auxquels elle participe	Cible atteinte	44
3	Nombre d'événements à portée nationale ou internationale organisés et coorganisés par l'École	Cible atteinte	45

OBJECTIF 2 Dynamiser les relations d'affaires pour consolider sa place centrale sur l'échiquier de la formation en sécurité publique et pour être plus actif tant sur la scène nationale qu'internationale

Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
4	Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des relations d'affaires à dynamiser	Cible atteinte	46

OBJECTIF 3 Accroître la concertation disciplinaire et la synergie des enseignements

Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
5	Définition et mise en place d'une stratégie de concertation disciplinaire à l'interne	Cible atteinte	48
6	Définition et mise en place d'une stratégie de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs	Cible atteinte	48
7	Nombre d'échanges sous forme de stages du personnel formateur de l'École chez ses partenaires du continuum de formation	Cible atteinte	49

OBJECTIF 4 Être un vecteur de promotion des savoirs et de la formation

Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
8	Production et diffusion de publications institutionnelles et scientifiques	Cible atteinte	49
9	Présentation par l'École de conférences	Cible atteinte	50
10	Niveau d'activités sur les portails de l'École accessibles à la clientèle externe	Cible atteinte	51
11	Nombre d'initiatives médiatiques	Cible atteinte	52

Orientation 2

Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur

OBJECTIF 5 Consolider et actualiser les formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales			
Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
12	Adoption d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages	En cours	53
13	Mise en place d'un processus d'évaluation continue des cours et des programmes	En cours	53
14	Révision du baccalauréat en sécurité publique et des programmes universitaires en collaboration avec le partenaire	En cours	54
15	Mise en place de la structure de recherche	En cours	54
16	Production d'un bilan des initiatives de l'École pour être au fait des meilleures pratiques, de l'évolution de la société et à la fine pointe de la technologie	Cible atteinte	56
17	Taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales	Cible partiellement atteinte	58
OBJECTIF 6 Promouvoir la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage			
Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
18	Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage	s. o.	59
OBJECTIF 7 Améliorer les compétences pédagogiques et techniques du personnel formateur			
Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
19	Participation du personnel formateur à une formation et à du perfectionnement visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques	Cible atteinte	59
20	Nombres d'activités réalisées pour maintenir les compétences du réseau d'instructeurs et de moniteurs	Cible atteinte	59
OBJECTIF 8 Accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service, de formations de perfectionnement et d'activités sur mesure			
Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
21	Nombres d'analyses diagnostiques sur l'offre de cours	Cible atteinte	60
22	Taux d'activités hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance	Cible atteinte	61
23	Opérationnalisation d'antennes pour des formations hors établissement	Cible non atteinte	62

Orientation 3

Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle

OBJECTIF 9 Favoriser la collaboration, la participation, la responsabilisation, le travail d'équipe et la satisfaction au travail

Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
24	Bilan des plans de travail et des projets sous l'angle de l'esprit collaboratif	Cible atteinte	63
25	Mise en place du processus d'appréciation du personnel	Cible partiellement atteinte	64
26	Sondage auprès du personnel et mise en œuvre des recommandations	s. o.	65
27	Utilisation de l'intranet dans les pratiques de diffusion de l'information et incitation à utiliser cette plate-forme pour la cueillette et l'échange de renseignements de toutes sortes	En cours	65

OBJECTIF 10 Être avant-gardiste dans la gestion de la connaissance et de la relève

Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
28	Nombre d'heures-personnes de formation du personnel	Cible atteinte	65
29	Définition et mise en place d'une stratégie de gestion des savoirs et de la connaissance, de transfert d'expertise et d'expérience	Cible atteinte	66
30	Révision de la politique de dotation et mise en œuvre	Cible atteinte	67

OBJECTIF 11 Gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle

Indicateur	Définition	Résultats 2012-2013	Page
31	Nombre de processus révisés	En cours	67
32	Publication du calendrier des activités de formation de perfectionnement professionnel	Cible atteinte	68
33	Définition et mise en place d'une stratégie d'évaluation des impacts sur la capacité organisationnelle	Cible atteinte	68
34	Programme annuel en ressources informationnelles (plan annuel)	Cible atteinte	69
35	Identification des projets de modernisation des infrastructures	Cible atteinte	69

Le suivi des indicateurs

Orientation 1

Développer en partenariat le réseau des savoirs

OBJECTIF 1

Exercer un plus grand leadership auprès des partenaires pour faire connaître notre rôle et nos mandats, stimuler l'échange d'expertise, le développement et la mise en commun des savoirs

Indicateur 1

Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des instances externes de concertation et de validation en matière de développement de la formation

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Sélection annuelle des instances externes – 9 instances sélectionnées	Cible atteinte (9)
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action pour 100 % des instances externes identifiées	Cible atteinte
Bilan annuel pour 100 % des plans d'action	Cible atteinte

Pour chacune de ses instances, l'École déploie une stratégie réfléchie qu'elle consigne par écrit sous forme de plan d'action comportant des objectifs à atteindre en termes de nombre de rencontres, de dossiers ou de thématiques à aborder.

PLANS D'ACTION ET COMMENTAIRES

Quatre instances externes où l'École a pu exercer son leadership retiennent davantage l'attention, soit :

- le Comité consultatif clients (CCC);
- FRANCOPOL (Réseau international francophone de formation policière);
- le Comité de vigie de la Direction générale des services correctionnels;
- le Comité de vigie de l'Agence métropolitaine de transport (AMT).

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTS

Le mandat du Comité consultatif clients consiste principalement à conseiller l'École sur l'organisation de l'ensemble de son offre de formation, notamment en ce qui concerne les priorités des corps de police telles que le développement des activités de formation professionnelle et la formation universitaire. Le CCC s'est rencontré à cinq reprises au courant de l'année, incluant deux rencontres du sous-comité élargi. Le plan d'action de l'année privilégie des relations plus étroites avec les responsables de formation des corps de police. Somme toute, les travaux ont permis à l'École d'élaborer son portefeuille de formations à développer pour 2013-2014, en tenant compte des besoins exprimés par les corps de police et de faciliter l'échange d'information avec les responsables de formation. Pas moins d'une dizaine de projets de développement de formation ont été retenus dont quatre majeurs, soit :

- les enquêtes sur les crimes économiques;
- le débriefing opérationnel en emploi de la force;
- le tir au pistolet pour le moniteur et la requalification pour le moniteur et l'instructeur;
- un séminaire d'actualisation des connaissances juridiques.

Les rencontres ont permis d'adapter plus finement le calendrier des cours 2013-2014 en fonction des besoins des clients.

FRANCOPOL

FRANCOPOL est un réseau d'échange et de collaboration entre une quarantaine d'écoles et de corps de police francophones. Le partage des savoirs se fait, entre autres, par la mise en place de comités techniques travaillant sur une thématique. L'École met à la disposition du réseau sa plate-forme virtuelle documentaire le Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir (CFIS), et anime le comité technique CFIS portant sur le partage documentaire. L'action identifiée cette année vise la finalisation du thésaurus par son lancement à l'automne 2013. Le thésaurus permet d'indexer tous les documents traitant de chacune des disciplines relatives à la formation policière, la sécurité et les domaines connexes, et de partager ces informations via le CFIS. Les travaux de l'année ont donc atteint leurs objectifs d'avancement.

COMITÉS DE VIGIE DE LA DIRECTION DES ACTIVITÉS ET DE LA FORMATION SUR MESURE

Au début de chacun de ses projets de développement ou de révision de programme de formation sur mesure, l'École propose à ses clients de mettre sur pied un comité de vigie composé de représentants de l'organisation concernée et de l'ENPQ afin, entre autres, de :

- valider les biens livrables liés à chacune des étapes de réalisation du projet;
- faciliter la réalisation du projet par une approche de partenariat.

Le Comité de vigie de la Direction générale des services correctionnels s'est concentré sur le suivi et le passage d'une cohorte de 48 à 60 étudiants en mai dernier. Un autre mandat que s'est donné le comité est le suivi du développement des précis de cours en intervention physique afin d'y intégrer le nouveau *Modèle national de l'emploi de la force*. L'actualisation du programme de formation initiale des agents des services correctionnels fait aussi partie des objectifs du comité, afin d'y intégrer notamment davantage de notions au niveau de l'intervention en situation de crise.

Durant l'année, le comité de vigie de l'Agence métropolitaine de transport s'est penché sur le suivi d'implantation et de développement d'un nouveau programme initial d'intégration ainsi que sur le maintien des compétences des inspecteurs en place. Au final, les programmes d'actualisation et d'intégration ont été développés et diffusés au client. Les actions planifiées ont été réalisées.

Indicateur 2

Nombre de communautés de pratique et de groupes de travail animés par l'École et auxquels elle participe

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Communautés de pratique et groupes de travail animés par l'École (8)	Cible atteinte (9)
Communautés de pratique et groupes de travail auxquels participe l'École (20)	Cible atteinte (24)
Bilan annuel pour 100 % des communautés de pratique et des groupes de travail	Cible atteinte

Ci-après quelques exemples de groupes animés par l'École au cours de l'exercice :

SOUS-COMITÉ CONSULTATIF PERMANENT EN EMPLOI DE LA FORCE (SCCPEF)

Ce comité relève du ministère de la Sécurité publique (MSP) et son mandat consiste à revoir les processus de production et de révision du *Guide de pratiques policières*. La présidence du SCCPEF est confiée à l'expert-conseil en emploi de la force de l'École. L'École a animé plus de six rencontres de travail où des décisions majeures ont été prises, comme l'adoption du *Modèle national de l'emploi de la force*, l'adoption du *Rapport unique en emploi de la force* et la révision des pratiques policières dans ce domaine.

FRANCOPOL

Les comités techniques FRANCOPOL sont formés d'experts internationaux travaillant sur une thématique d'intérêt stratégique. Ils favorisent le développement de meilleures pratiques par la mise en commun des recherches et des réflexions en matière de formation et d'expertise policière. Les comités techniques FRANCOPOL où l'École a agi à titre

d'animateur sont l'approche par compétences et le partage documentaire (CFIS). Un guide sur l'approche par compétences a été produit et les travaux sur le thésaurus ont atteint leurs objectifs.

Voici quelques autres comités techniques animés par l'École :

- Comité technique en intervention physique;
- Comité technique sur la conduite d'un véhicule de police;
- Comité technique en enquête;
- Groupe de travail sur l'interception à pied sur la chaussée en matière de cinémométrie.

Des bilans ont été produits pour l'ensemble des communautés.

Indicateur 3

Nombre d'événements à portée nationale ou internationale organisés et coorganisés par l'École

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Calendrier annuel d'événements	Cible atteinte
Nombre d'événements par année organisés par l'École (20)	Cible atteinte (21)
Nombre d'événements par année coorganisés par l'École (3)	Cible atteinte (6)

L'École produit en continu un calendrier qui est publié sur le site Internet. Voici quelques événements clés de l'année :

5^e COLLOQUE INTERNATIONAL SUR LES ENTREVUES D'ENQUÊTE

En septembre 2012, l'École a reçu 209 participants en provenance de huit pays, dont la Belgique, les États-Unis, la France, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et le Canada. Chercheurs, praticiens et spécialistes de disciplines variées ont pu partager leurs connaissances, leurs expériences et leurs réflexions lors de ce colloque qui avait pour thème « S'adapter à de nouvelles réalités ». Des thématiques particulières ont été abordées telles que l'évolution de la criminalité et sa diversification : crimes économiques, crimes haineux et impacts de la diffusion d'extraits d'interrogatoires sur le Web.

FORUM SUR LA FORMATION POLICIÈRE 2013

En janvier 2013, l'École a organisé, en partenariat avec les 12 collèges qui enseignent les techniques policières, un forum réunissant tous les formateurs. Le haut taux de satisfaction, de l'ordre de 85 % à l'égard de l'événement, témoigne notamment du besoin d'une telle rencontre. Rappelons que l'objectif était de présenter aux quelque 240 participants, de façon détaillée, les nouveaux éléments du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et d'échanger sur les expertises mutuelles des collèges et de l'École en vue de s'assurer de l'aspect complémentaire des formations et de renforcer le continuum de formation policière québécois. Selon leur domaine d'expertise, les participants ont pu prendre part à des ateliers de discussions reliés à l'un des sept domaines de formation identifiés : juridique, enquête, police communautaire, sécurité routière, emploi de la force, déontologie et administratif.

JOURNÉE DE RECONNAISSANCE POLICIÈRE

La Journée de reconnaissance policière est un événement annuel qui se tient à l'intérieur de la Semaine de la police et qui est organisé conjointement par l'École nationale de police du Québec, le ministère de la Sécurité publique, la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, l'Association des directeurs de police du Québec, les corps de police municipaux et la Gendarmerie royale du Canada. Quelques centaines d'invités ont participé à la 6^e édition de la Journée de reconnaissance policière, où un hommage a été rendu à 22 policiers et citoyens qui se sont distingués en accomplissant des actes héroïques afin de protéger la collectivité. Une cérémonie commémorative à la mémoire des policières et policiers morts en service s'est également tenue.

CÉRÉMONIES DE REMISE DES ATTESTATIONS

Au cours de l'année, l'École a tenu neuf cérémonies de remise des attestations pour le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et quatorze cérémonies pour la formation sur mesure (voir le tableau 36 pour plus de détails). Les cérémonies de remise des attestations marquent la fin du stage de formation initiale des étudiants en présence de leur famille et amis ainsi que de nombreuses organisations.

OBJECTIF 2

Dynamiser les relations d'affaires pour consolider sa place centrale sur l'échiquier de la formation en sécurité publique et pour être plus actif tant sur la scène nationale qu'internationale

Indicateur 4**Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des relations d'affaires à dynamiser**

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Sélection annuelle des relations d'affaires à dynamiser (10)	Cible atteinte (13)
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action pour 100 % des relations d'affaires	Cible atteinte
Rédaction d'un bilan annuel pour 100 % des plans d'action	Cible atteinte

Ci-après un tableau démontrant le bilan des principales relations d'affaires de l'année.

Bilan des principales relations d'affaires (indicateur 4)

Type de relations	Objectif	Statut	Nb de rencontres/ activités	Résultats au 30 juin 2013
Entente avec des partenaires policiers ainsi que des institutions en lien avec les problématiques de santé mentale pour la réalisation du webdocumentaire Vulnérable	Réaliser un webdocumentaire incluant des capsules sur l'intervention policière avec des personnes en situation de crise ou souffrant de problèmes de santé mentale	Signé et mis en œuvre	Environ 30	Vulnérable totalise près de 5 heures de visionnement et comporte 9 sections, chacune d'elles étant reliée à un aspect de l'intervention policière. Plus de 90 personnes ont participé au projet; le lancement officiel aura lieu lors d'un événement à l'École le 20 septembre 2013.
Protocole d'entente entre l'ENPQ et le Collège canadien de police (CCP)	Collaborer dans divers domaines de formation policière	Signé et mis en œuvre	3	Organisation conjointe avec le CCP et d'autres partenaires du Colloque international sur la criminalistique et partage d'expertise dans des formations ciblées.
Entente avec le Centre Dollard-Cormier (CDC) pour soutenir la formation des agents évaluateurs	Créer un programme novateur qui permet de réaliser l'agrément terrain des agents évaluateurs au Québec	Signé	Environ 15	Expérimentation du projet pilote de l'agrément terrain au CDC. Réalisation de 6 vidéos en français (3) et anglais (3) grâce au soutien de la GRC, et production d'un plan de formation qui devra être approuvé par l'Association internationale des chefs de police à l'automne 2013.
Entente avec le Service de police de la Ville de Québec (SPVQ) afin d'y établir une antenne de formation	Offrir plus d'activités de formation hors établissement	Mis en œuvre	4	Une entente de principe avec le SPVQ prévoit l'utilisation de locaux et l'installation prochaine du matériel permettant la formation à distance.
Entente avec le Service de police de l'agglomération de Longueuil afin d'établir une antenne de formation	Offrir plus d'activités de formation hors établissement	Reporté	-	Reporté à la demande du partenaire.
Production des plans et bilans des activités de formation des corps de police	Améliorer les outils de reddition pour la production des plans et bilans des activités de formation des corps de police	Mis en œuvre	3	31 organisations policières ont reçu le nouveau document personnalisé en mars 2013; la synthèse du bilan de formation 2012 et du plan de formation 2013-2014 sera présentée à la Commission de formation et de recherche à l'automne 2013.
Consolidation de l'entente avec le Centre d'expertise Marie-Vincent	Collaborer à la formation des enquêteurs spécialisés en enquête en agression sexuelle au Québec	Signé	10	Suivi des formations pour le coaching et les bonnes pratiques des enquêteurs spécialisés en agression sexuelle dans le développement des meilleures pratiques en entrevue non suggestive de victime, particulièrement chez les jeunes enfants.
Renouvellement de l'entente-cadre avec les Contrôleurs routiers du Québec (CRQ)	Offrir des services de formation pour les CRQ	Signé	1	Prestation du programme de formation initiale des contrôleurs routiers pour 17 étudiants.
Entente pour l'hébergement d'activités de formation en ligne pour le MSP et les corps de police sur la plate-forme de formation en ligne de l'École	Concevoir et diffuser de la formation sur la disparition et l'enlèvement d'enfant	Mis en œuvre	1	Mise en place de la formation et diffusion des cours auprès des clients.
Entente d'échange avec l'Académie de police Émilien Vaes en Belgique	Accueillir une délégation de formateurs de l'Académie	Mis en œuvre	1	L'École a accueilli deux formateurs de l'Académie pendant une semaine en février. La mission portait principalement sur l'apprentissage, le suivi comportemental des aspirants policiers et la formation en conduite de véhicule d'urgence.
Entente d'échange entre l'ENPQ et l'École nationale de police de Saint-Malo en France	Relancer nos partenaires pour accroître les occasions d'échanges	Mis en œuvre	2	Des contacts ont eu lieu avec les nouveaux dirigeants de l'ENP Saint-Malo et l'intérêt dans la continuation du partenariat a été confirmé. Signature d'une entente permettant l'utilisation de formations ciblées du RCSP pour les formations initiales, le perfectionnement professionnel des policiers ainsi que la formation sur mesure.
Entente avec le Réseau canadien du savoir policier (RCSP)	Renouveler l'entente avec le RCSP afin de l'élargir au perfectionnement professionnel	Signé	1	
Entente avec la Société de transport de Montréal (STM) pour la formation de ses inspecteurs	Négocier une entente-cadre pour la formation des inspecteurs de la STM	En cours	3	Collaboration en cours avec le client pour finaliser l'entente-cadre.

OBJECTIF 3**Accroître la concertation disciplinaire et la synergie des enseignements****Indicateur 5****Définition et mise en place d'une stratégie de concertation disciplinaire à l'interne**

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Définition de la stratégie annuelle de concertation disciplinaire et mise en œuvre	Cible atteinte
Bilan annuel de mise en œuvre	Cible atteinte

La nouvelle structure organisationnelle de l'École mise en place l'an dernier favorise l'échange, la concertation et la cohérence de la formation, et ce, pour les principales disciplines policières (juridique, police communautaire, enquête, emploi de la force et sécurité routière). La stratégie de l'année a été de cibler l'utilisation de journées pédagogiques, de rencontres de concertation et de séminaires comme moments clés de concertation à l'interne. Au total, 71 rencontres ont été organisées dans le but d'accroître les échanges internes entre le personnel formateur, les experts-conseils, les chargés disciplinaires et les conseillers pédagogiques. Ces actions ont permis de dégager un discours École par discipline et une circulation plus efficace des meilleures pratiques à l'interne.

Les rencontres de concertation ont permis d'arrimer les connaissances, d'identifier les irritants et de trouver des pistes de solution sur différents sujets tels que l'utilisation des grilles d'évaluation, la compréhension de précis de cours, l'identification des priorités et la présentation du *Modèle national de l'emploi de la force*.

Voici quelques exemples de rencontres de concertation disciplinaire :

- Tir : rencontres de concertation et séminaires disciplinaires (19 rencontres);
- Conduite : rencontres de concertation et séminaires disciplinaires (20 rencontres);
- Intervention physique : rencontres de concertation et séminaires disciplinaires (20 rencontres);
- Intervention tactique : séminaires disciplinaires (4 rencontres);
- Sécurité routière : séminaires disciplinaires (4 rencontres);
- Présentations diverses lors de journées pédagogiques comme sur le nouveau *Modèle national de l'emploi de la force* (4 journées pédagogiques).

Indicateur 6**Définition et mise en place d'une stratégie de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs**

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action visant le développement et l'animation du réseau	Cible atteinte

L'approche en déconcentration de l'École est une stratégie de déploiement de la formation dans les différents corps de police par un réseau de moniteurs et d'instructeurs. Le réseau de l'École est composé de :

- 119 instructeurs;
- 1 295 moniteurs;
- 2 438 techniciens qualifiés en alcootest.

L'École a donc effectué un recensement de l'ensemble des membres du réseau. Ce répertoire nous permet, entre autres, d'identifier les besoins en requalification et de communiquer avec eux afin de leur fournir l'information à jour sur les formations.

Une autre démarche en cours consiste à rendre plus facilement accessibles l'information et la documentation à l'ensemble de notre réseau via le Carrefour de l'information et du savoir (CIS).

De plus, une mise à jour de la formation de nos moniteurs et instructeurs en tir de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM) a eu lieu au cours de l'année. Cette activité avait pour but d'intégrer et d'uniformiser les nouveautés du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) auprès des clientèles de la DAFM.

Finalement, les moniteurs devront produire des bilans annuels de leurs activités, ce qui permettra de mieux évaluer l'impact du nombre d'heures de formation sur l'École ainsi que d'obtenir des bilans plus justes de la formation en déconcentration. Un processus est en élaboration à ce propos afin que les chargés disciplinaires de l'École puissent assurer la cohérence des activités de formation diffusées en déconcentration.

Indicateur 7

Nombre d'échanges sous forme de stages du personnel formateur de l'École chez ses partenaires du continuum de formation

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Élaboration de la démarche d'encadrement des stages 2012-2013	Cible atteinte
Nombre de stages par année pour le personnel de l'École (8)	Cible atteinte (12)

ÉLABORATION DE LA DÉMARCHE D'ENCADREMENT DES STAGES

Le Programme de stages d'observation en milieu policier (PSOMP) propose une démarche d'encadrement s'adressant au personnel régulier de l'École qui œuvre dans les différents domaines de formation. Ces stages d'observation de courte durée en milieu de travail, portent sur un des différents aspects de la police ou sur celui d'un intervenant du domaine de la formation policière. Le PSOMP est sous la responsabilité du Centre de savoirs disciplinaires (CSD) qui en assure l'organisation et le bon fonctionnement. Le CSD développe des ententes avec les différents milieux de travail sollicités, élabore les procédures et outils requis, gère le programme et le budget qui lui est attribué.

Différents stages ont été effectués, tel qu'en intervention physique, en emploi de la force, ainsi qu'un stage d'observation d'une simulation impliquant un tireur actif. Ils ont tous atteint leur objectif de formation.

Par ailleurs, l'École a entrepris des stages d'observation avec des formateurs provenant des collèges enseignant les Techniques policières, dans l'objectif d'harmoniser nos pratiques.

OBJECTIF 4

Être un vecteur de promotion des savoirs et de la formation

Indicateur 8

Production et diffusion de publications institutionnelles et scientifiques

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Bilan annuel	Cible atteinte

L'École a produit au total 29 publications institutionnelles et scientifiques.

PUBLICATIONS INSTITUTIONNELLES

Parmi les publications institutionnelles qui touchent la formation, notons le webdocumentaire Vulnérable qui a été mis en ligne sur le site Internet de l'École en mai 2013. Vulnérable est composé de capsules vidéo concernant l'intervention policière auprès de personnes en situation de crise ou souffrant de problèmes de santé mentale. L'accès sécurisé est uniquement dédié aux policiers, aux intervenants en sécurité publique, aux aspirants policiers de l'École, aux étudiants en Techniques policières des collèges et aux futurs intervenants. Un plan de communication en vue de son déploiement a été réalisé, et l'activité de lancement officiel est prévue en septembre 2013.

L'École a aussi publié des documents présentant le nouveau *Modèle national de l'emploi de la force*.

Toujours dans le but de rejoindre la communauté policière et le milieu de la sécurité publique, l'École a écrit un article sur la notion de « patrouille stratégique » publié dans la revue « le Partenaire », qui est un bulletin d'information en ligne en prévention de la criminalité produit par la Sûreté du Québec.

Un autre article traite du projet RESTRAINT. L'étude RESTRAINT (Risque de décès des Sujets qui Résistent : évaluation de l'incidence et de la Nature d'incidents Terminaux) sur l'incidence de risque de l'emploi de la force s'effectue en collaboration avec l'équipe de la professeure Christine Hall, financée par le Centre canadien de recherches policières. Cette équipe vise à documenter ainsi qu'à quantifier les cas significatifs d'emploi de la force par les policiers sur un territoire donné, durant une période donnée. On y recueille les données quant à l'intervention des policiers, puis des éventuelles interventions des ambulanciers et des membres de l'urgence d'un centre hospitalier et, le cas échéant, du coroner concerné.

RAPPORTS D'EXPERTISE SCIENTIFIQUES

Finalement, l'École a produit des rapports d'expertise pour éclairer les tribunaux quant aux bonnes pratiques policières. De ce fait, nous avons participé à la rédaction de six rapports d'expertise durant l'année en cours, notamment pour le Commissaire à la déontologie policière.

Indicateur 9	
Présentation par l'École de conférences	
CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Bilan annuel	Cible atteinte

Ci-après quelques conférences présentées par l'École :

- *L'approche pédagogique en entrevue d'enquête au Québec* : présentée par MM. Sylvain Beauchesne et Patrick Lacombe, lors du 5^e Colloque international sur les entrevues d'enquête (9 au 12 septembre 2012). Ce colloque sur les enquêtes avait pour thème « S'adapter à de nouvelles réalités »;
- *Le Modèle national de l'emploi de la force* : présenté par M. Bruno Poulin, à l'équipe de l'Inspection des services de police du Québec du ministère de la Sécurité publique (23 octobre 2012);
- *La Formation provinciale en normes professionnelles* : présentée par M. Michel Doyon et *Le pouvoir discrétionnaire, une question d'éthique, de déontologie et d'organisation* : présentée par M. Michel Quintal, lors du Colloque international FRANCOPOL comportement policier et citoyen (12 au 14 septembre 2012);
- *Les problèmes de jeux de hasard et d'argent à l'adolescence : dépendance ou exploration de conduites à risque?* : présentée par M^{me} Annie Gendron, en collaboration avec M^{me} Ève Paquette, lors du Congrès de l'Association francophone pour le savoir (ACFAS) (7 mai 2013);
- *Le syndrome d'adaptation au simulateur de conduite d'urgence* : présentée par M^{me} Ève Paquette, dans le cadre du Forum sur la formation policière (7 et 8 janvier 2013);
- *Les questions interculturelles dans la formation des policiers : regard sur les pratiques* : présentée par M^{me} Ève Paquette, lors du 33^e Colloque annuel de l'Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC) (4 au 6 juin 2013);
- *Pouvoirs et devoirs policiers* : présentée par M^e Lucie Martel, lors d'une rencontre des procureurs du service-conseil du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) (18 octobre 2012);
- *Présentation sur les philosophies d'intervention en conduite, l'arme de support .223, l'arme à impulsions électriques (AIE) et une présentation sur le Modèle national de l'emploi de la force* (19 et 20 septembre 2012), lors du Colloque du commissaire à la déontologie policière où plusieurs présentations ont été faites par l'équipe du Centre de savoirs disciplinaires de l'École.

Indicateur 10**Niveau d'activités sur les portails de l'École accessibles à la clientèle externe**

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Refonte du site Web – 2012-2013	Cible atteinte
Données sur le site Web (pour la période du 1 ^{er} décembre 2012 au 30 juin 2013) :	
a. nombre de visites de la section « Nos formations »	28 857 pages vues
b. nombre de visites de la section « L'École en ligne »	16 076 pages vues
c. nombre de visiteurs du site Web	203 862 visites
Nombre de visites sur Moodle (pour la période du 10 février au 20 juin 2013)	54 185 visites
Nombre de téléchargements de documents au CIS/CFIS (pour la période du 1 ^{er} juin 2012 au 30 juin 2013)	13 392 téléchargements
Refonte du portail du CIS/CFIS – 2015	s. o.

SITE WEB

Le lancement du nouveau site Internet de l'École a eu lieu en décembre 2012. Par le biais de cette refonte, l'École souhaitait moderniser l'interface technologique de son site, répondre aux normes d'accessibilité SGQR1 et utiliser pleinement le potentiel des technologies Web afin de s'harmoniser au rythme de l'information instantanée et de joindre ses différentes clientèles internes et externes. À cet effet, une enquête a d'ailleurs été menée auprès d'une trentaine d'utilisateurs afin de bien connaître leurs besoins et attentes.

La refonte du site a permis d'implanter un portail personnalisé par catégorie de clientèle et d'intégrer les différentes fonctionnalités existantes et en cours de développement. À la lumière des propos recueillis auprès des utilisateurs, l'École a également innové en créant une fonctionnalité appelée « Nos formations », permettant de visualiser l'offre de formation de l'École en temps réel via un calendrier interactif et des fiches de cours en ligne.

Sommairement, la publicité interne et externe entourant le lancement et les nombreuses validations des contenus ont fait grimper le nombre de clics et de visites à un niveau record. La donnée au 30 juin 2014 permettra sans doute d'avoir une année de référence plus réaliste. Par le biais de sa stratégie Web combinant Facebook, l'infolettre *l'École en ligne* et prochainement Twitter, l'École entend tout de même poursuivre un bon niveau d'activités sur son site.

MOODLE (plate-forme de formation en ligne)

Le portail Moodle-ENPQ a été implanté il y a maintenant un peu plus de 4 ans à l'ENPQ. Il s'agit d'un environnement numérique d'apprentissage qui permet de bonifier et d'améliorer l'expérience d'enseignement et d'apprentissage dans différents cours offerts par l'École. Il permet, notamment, de diffuser aux étudiants et enseignants de la documentation pertinente pour les cours (pdf, vidéos, présentations multimédias, animations) et propose des activités destinées à soutenir l'apprentissage (formations en ligne, jeux-questionnaires, forums). Il permet également aux enseignants d'assurer un suivi des apprentissages réalisés par les étudiants.

L'année 2012-2013 constitue un tournant important dans l'utilisation du portail Moodle-ENPQ. C'est en effet au cours de cette année que s'est accrue son intégration à la vie quotidienne du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG). Le portail fait maintenant partie intégrante du quotidien de l'étudiant en formation au PFIPG, non seulement à cause de la richesse des activités et de la documentation qui le composent, mais également à cause des liens qui ont été tissés avec d'autres plates-formes Web de l'ENPQ (EnCampus, pour les horaires des apprenants et des formateurs, et CIS pour la documentation). La synergie établie entre ces diverses plates-formes permet d'encadrer et de structurer l'expérience d'apprentissage de l'étudiant au sein de l'institution. Riche de l'expérience vécue au PFIPG l'année dernière, l'École a élargi l'utilisation du portail Moodle-ENPQ à d'autres clientèles.

Le portail Moodle-ENPQ connaît effectivement une croissance dans son utilisation au perfectionnement professionnel. À titre d'exemple, l'année 2012-2013 a vu la mise en place d'une nouvelle activité de maintien de la compétence des techniciens qualifiés pour l'utilisation de l'alcootest DataMaster DMT-C. Des séquences vidéo et exercices mettent en évidence les différentes étapes relatives à la réalisation d'un alcootest auprès d'un sujet.

CARREFOUR DE L'INFORMATION ET DU SAVOIR (CIS) ET LE CARREFOUR FRANCPOL DE L'INFORMATION ET DU SAVOIR (CFIS)

Le CIS est en fait un portail documentaire qui contient 20 667 documents de type Web, vidéo, PDF et fiches papier à la disposition des partenaires de la sécurité publique du Québec. Le CFIS est son équivalent pour les partenaires internationaux du réseau FRANCPOL. Le CIS compte 6 757 membres et le CFIS compte 596 membres.

Indicateur 11

Nombre d'initiatives médiatiques

CIBLES

RÉSULTATS 2012-2013

Cible 2012-2013 (8)

Cible atteinte (9)

Voici quelques exemples d'initiatives médiatiques réalisées au cours de l'année :

- Communiqué de presse pour la construction d'une nouvelle aile (pavillon R) : l'École nationale de police du Québec pourra compter à l'été 2015 sur un nouveau pavillon de formation. L'annonce a été faite le 20 décembre 2012 par le ministre de la Sécurité publique, M. Stéphane Bergeron, et la directrice générale de l'École, M^{me} Marie Gagnon.
- Lancement du nouveau programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) : le ministre de la Sécurité publique, M. Stéphane Bergeron, a annoncé, le vendredi 22 février 2013, l'implantation d'une formation renouvelée pour les futurs policiers québécois. Le ministre a fait cette annonce lors de la cérémonie de remise des attestations des aspirants policiers de la 133^e promotion à l'École.
- Production de quatre chroniques pour accroître la notoriété du Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) et publication sur Facebook.
- Article publié dans la revue le Partenaire, qui est un bulletin d'information en prévention de la criminalité de la Sûreté de Québec en mai 2013, publié ensuite dans *L'École en ligne* en juin 2013.
- Vidéo publiée dans *L'École en ligne* sur les efforts mis de l'avant en matière de développement durable avec un suivi sur Facebook.
- Point de presse dans le cahier auto de La Presse et l'Autocom.123 : reportage sur les nouveautés en formation de conduite de véhicule d'urgence.

Orientation 2

Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur

OBJECTIF 5

Consolider et actualiser les formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales

Indicateur 12

Adoption d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages

CIBLES

RÉSULTATS 2012-2013

Adoption de la politique en 2013-2014

En cours

À la lumière des travaux enclenchés avec la révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG), l'indicateur a été raffiné et se décline maintenant en un *Processus d'évaluation des cours et des programmes*, d'une part (voir indicateur 13), et une *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages*, d'autre part.

La *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* a été rédigée durant la dernière année. Elle est actuellement soumise à la consultation du milieu et sera déposée aux instances de l'École à l'hiver 2014 pour approbation. La politique a pour objet :

- de garantir des pratiques d'évaluation qui se fondent sur des mesures valides et qui reflètent le degré de maîtrise de la compétence atteint par l'étudiant;
- d'assurer à l'étudiant une évaluation de qualité;
- d'assurer la cohérence des principes et des règles en matière d'évaluation des apprentissages dans l'ensemble de l'École;
- d'assurer à l'étudiant dont les apprentissages sont évalués, la transparence des principes et des règles s'appliquant à cette évaluation;
- de garantir la validité de la sanction des études, c'est-à-dire que les relevés de notes, les diplômes et les attestations d'études décernés par l'École reflètent l'atteinte par l'étudiant des objectifs du programme ou de l'activité de formation en fonction des standards définis et attestent de la réussite de toutes les épreuves requises et subies;
- de préciser les rôles et les responsabilités de chaque intervenant en la matière;
- de rendre publics les principes et les règles liés à l'évaluation des apprentissages.

L'objectif est donc atteint pour l'année 2012-2013 à cet égard.

Indicateur 13

Mise en place d'un processus d'évaluation continue des cours et des programmes

CIBLES

RÉSULTATS 2012-2013

Élaboration et mise en œuvre du processus – 2013-2014

En cours

Identification annuelle des cours/programmes visés

Cible atteinte

Bilan annuel de la mise en œuvre

Cible atteinte

Le *Processus d'évaluation continue des cours et des programmes* a fait l'objet d'une expérimentation dans la foulée de l'implantation du PFIPG révisé. Des outils de rétroaction sur le programme ont été mis à l'essai par des instructeurs, des aspirants policiers et du personnel comédien. On réfère, par exemple, à la fiche d'appréciation d'une activité, la grille d'appréciation d'une prestation d'enseignement, le questionnaire de mesure de la satisfaction des étudiants et la demande de modification d'une activité de formation. Des modalités de collecte et de compilation ont également fait l'objet d'expérimentation. La poursuite des travaux va permettre de mettre au point le processus global d'évaluation continue des programmes et des cours, de définir les rôles et responsabilités de chacun des intervenants en la matière et d'instrumenter la démarche pour en assurer la cohérence.

Indicateur 14

Révision du baccalauréat en sécurité publique et des programmes universitaires en collaboration avec le partenaire

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Finalisation de la révision des cours pour le programme court en gestion policière – 2013-2014	En cours
Développement d'une stratégie pour le 2 ^e cycle en gestion – 2014-2015	En cours
Proposition de réorganisation du baccalauréat en sécurité publique – selon le calendrier d'évaluation de programme de notre partenaire – 2015-2016	En cours

Un comité de réflexion sur les programmes en sécurité publique a été mis sur pied. Ce comité a pour mandat de s'assurer du développement et de la validité des cours donnés, tant au premier cycle qu'au deuxième cycle.

De ce fait, durant la dernière année, plusieurs travaux ont été effectués par le comité dans la révision du programme court en gestion policière, et les nouveaux cours seront diffusés pendant l'année 2013-2014. En ce qui concerne le développement d'une stratégie pour le deuxième cycle en gestion, le comité a conclu qu'il faudra attendre que la révision du premier cycle soit terminée, pour s'assurer de bien arrimer les objectifs.

Le comité a tenu trois rencontres dans la dernière année à propos du baccalauréat en sécurité publique et d'autres sont prévues à l'automne 2013, ce qui signifie que la réorganisation est en développement. L'École pense qu'il sera nécessaire de faire appel au Comité consultatif clients (CCC) pour l'atteinte de cet objectif.

Finalement, l'École a aussi évalué la possibilité de développer une formation initiale en enquête pour les policiers autochtones.

Indicateur 15

Mise en place de la structure de recherche

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Politique institutionnelle de recherche – 2013-2014	En cours
Politique institutionnelle sur l'intégrité en recherche – 2014-2015	En cours
Constitution d'un agenda de recherche – à déterminer	En cours
Constitution d'un calendrier de recherche – mise à jour annuelle	Cible atteinte
Rédaction d'un bilan annuel de l'ensemble des activités de recherche réalisées	Cible atteinte
Politique sur les conflits d'intérêts en recherche – à déterminer	s. o.
Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains – à déterminer	s. o.
Comité d'éthique de la recherche – à déterminer	s. o.

STRUCTURE DE RECHERCHE

Le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS), créé au printemps 2012, a accueilli deux nouvelles chercheuses. En parallèle avec la planification et la réalisation de travaux de recherche, les actions s'enclenchent pour mettre en place une structure et des outils de recherche, tels que :

- une politique institutionnelle de recherche;
- une politique institutionnelle sur l'intégrité en recherche;
- un processus de recherche et de veille;
- des descripteurs d'emploi des membres du centre;
- une structure de classement des documents électroniques;
- un outil de suivi des projets et des logiciels.

POLITIQUE INSTITUTIONNELLE DE RECHERCHE

La mise en place de l'infrastructure de recherche est une démarche qui nécessite des mouvements concourants d'appropriation du milieu afin de mieux cerner les enjeux propres à la recherche à l'ENPQ, d'une part, et la formalisation préalable de règles encadrant les futures collaborations, d'autre part. L'atteinte des différentes cibles suit donc le rythme des différentes opportunités d'études et de recherche qui viennent à leur tour alimenter la réflexion en cours sur l'agenda de recherche et l'identification exhaustive des balises nécessaires à la bonne conduite des travaux de recherche à l'École.

Une première version de la « Politique institutionnelle de recherche » est soumise à la lecture critique d'intervenants du milieu, une ronde de consultation des instances s'ensuivra.

POLITIQUE INSTITUTIONNELLE SUR L'INTÉGRITÉ EN RECHERCHE

Pour sa part, la « Politique d'intégrité en recherche », qui en est à ses premières formulations, a pour but d'assurer la qualité des recherches menées à l'ENPQ ainsi que de garantir que ces recherches sont menées avec rigueur, honnêteté et probité.

AGENDA DE RECHERCHE

L'agenda de recherche réfère au cadre général qui oriente la recherche à l'École. Il précise les finalités et les domaines dans lesquels doit s'inscrire tout projet conduit à l'École. Trois finalités sont retenues : l'amélioration de la formation, la consolidation des meilleures pratiques et le développement stratégique de la formation. Les axes de recherche sont en cours de rédaction et seront soumis aux instances de l'École pour adoption.

CALENDRIER DE RECHERCHE ET BILAN

Par la force des choses, le calendrier de recherche est évolutif et prend forme au fil des besoins émergents. Après une première année, certains travaux ont été menés jusqu'à la phase de transfert des connaissances, d'autres sont en cours de réalisation et d'autres encore sont en phase de préparation.

Quelques réalisations en matière de recherche :

- « Les questions interculturelles dans la formation des policiers. Regard sur les pratiques ».
 - Ce projet est terminé. La phase de transfert est complétée.
- « Simulateurs de conduite et le SAS » : Suivi de l'intégration des simulateurs de conduite dans la formation des policiers-patrouilleurs. Étude sur les impacts du syndrome d'adaptation au simulateur (SAS) et ses effets limitatifs éventuels sur le développement des compétences.
 - La phase de transfert est en cours.
- Avis scientifique sur les tests d'aptitude physique pour les groupes d'intervention et groupes tactiques d'intervention.
 - Ce projet est terminé.

- « Évaluation du dispositif québécois d'agrément terrain hybride des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues ».
 - Ce projet est terminé.
- « TAP » : Traitement statistiques préliminaires des données accessibles concernant le test d'aptitude physique administré auprès des candidats du PFIPG de 2003 à 2008.
 - L'observatoire conduit des travaux en continu.
- « Lexique anglais-français des termes du domaine policier ».
 - Projet en continu pour la durée de la subvention.
- « Observatoire de la relève policière et les trajectoires professionnelles ». L'observatoire est une initiative visant à mettre en place une structure de base de données offrant un terrain unique d'études des caractéristiques de l'effectif policier. Ses champs d'action peuvent prendre plusieurs formes :
 - description du portrait des candidats selon une perspective macroscopique;
 - étude de l'évolution de cohortes au fil des ans;
 - comparaison des cohortes et analyse des aspects générationnels;
 - suivi des diplômés;
 - documentation de l'insertion professionnelle de la relève policière et des trajectoires professionnelles.

Cette première année de structuration du centre a été très fructueuse. Outre les recherches, l'École a réalisé des études, effectué des missions, présenté des conférences. L'École s'est lancé le défi de se mettre en mouvement tout en éclairant progressivement le cadre réglementaire permettant une saine gouvernance de la recherche.

Indicateur 16

Production d'un bilan des initiatives de l'École pour être au fait des meilleures pratiques, de l'évolution de la société et à la fine pointe de la technologie

CIBLES

Bilan annuel des initiatives tous domaines confondus

RÉSULTATS 2012-2013

Cible atteinte

La diversité des initiatives et des thématiques mises de l'avant permet à l'École de se maintenir à l'avant-garde, d'accroître sans cesse la qualité de ses services et de développer de nouveaux champs d'expertise au service de l'apprenant. Au final, plus d'une quarantaine d'initiatives et d'actions, où l'École a contribué en 2012-2013, ont été recensées. En voici quelques exemples :

- formation de perfectionnement au niveau des techniques de tir avancé, « Reactive Police Shooting », « Shooting on the Move »;
- demande de collaboration internationale sur des sujets variés;
- participation à des rencontres avec la Sûreté du Québec et la Société de l'assurance automobile du Québec pour l'élaboration d'un protocole sur le sonomètre;
- participation à l'organisation d'un séminaire sur la police communautaire;
- journée thématique sur les médias et réseaux sociaux;
- participation à l'évaluation du projet de loi sur les enquêtes indépendantes;
- rédaction de capsules d'information expert-conseil;
- échanges de collaboration avec la Direction des poursuites criminelles et pénales;
- participation à des colloques (entrevues d'enquêtes, comportement policier et citoyen, place du piéton, cybercriminalité);
- participation à une journée thématique sur l'exploitation sexuelle sur Internet, à un congrès ainsi qu'à une journée spéciale au Centre d'expertise Marie-Vincent (CEMV) pour les victimes d'agression sexuelle;

- organisation d'un dîner-conférence sur le phénomène des gangs de rue, en collaboration avec le Centre international de criminologie comparée-Université du Québec à Trois-Rivières (CICC-UQTR).

RETOMBÉES DES INITIATIVES

Dans un rapport rendu public le 5 décembre 2012, le coroner Jean Brochu recommande à l'École d'actualiser les standards de requalification en matière de tir pour les policiers, en tenant compte de la dynamique d'une confrontation armée, et ce, pour consolider leur capacité à réagir sous stress. L'évolution de la société a fait en sorte que nous devons maintenant mettre l'emphase dans le PFIPG sur la formation du policier au tir réactif plutôt qu'au tir de précision. Le tir réactif est au cœur des travaux du comité technique en tir de l'École, et un projet lui est aussi dédié.

Des demandes de collaboration dans le cadre de l'association avec FRANCOPOL permettent à l'École d'avoir une vision internationale des éléments pour lesquels elle se questionne. De plus, les réponses aux diverses demandes de collaboration étant déposées dans le Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir (CFIS), elles deviennent une banque d'information précieuse à la portée du personnel de l'École et de ses partenaires.

L'École a aussi collaboré avec la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) dans le développement d'un protocole d'utilisation d'un sonomètre, ainsi que dans la formation de deux instructeurs.

Il y a eu trois rencontres d'information dans la dernière année dans le cadre de la formation de l'École des poursuivants et du groupe de procureurs désignés à plaider les dossiers de capacité de conduite affaiblie. Cette collaboration nous a permis d'affirmer davantage notre leadership dans le domaine de l'enquête en capacité de conduite affaiblie.

Un dîner-conférence de M^{me} Sylvie Hamel, Ph.D. ps.éd., professeure agrégée au département de psychoéducation de l'UQTR et associée au CICC-UQTR, intitulé *État des connaissances sur le phénomène des gangs de rue : 15 années d'évolution*, s'est tenu le 16 mai 2013 à l'École. Cette conférence portait sur les résultats récents d'un projet terminé en 2013, dont l'objectif était d'élaborer une nouvelle synthèse des connaissances sur le phénomène des gangs, tel que celui-ci se manifeste au Québec, en Amérique et ailleurs dans le monde. Ce projet de recherche a notamment été financé par le ministère de la Sécurité publique. Le dîner-conférence s'est tenu en présence des membres de la Commission de formation de recherche (CFR) et de membres du personnel de l'École. Enfin, la vidéo de cette conférence est disponible sur le portail du CIS.

ACTIVITÉS DE VEILLE

Le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) de l'École reçoit de nombreuses demandes visant à combler un besoin d'information, que ce soit de la part d'experts-conseils, de comités techniques, de responsables des formations. Cette veille se déploie sur deux modes : en réponse à des demandes ponctuelles et en veille permanente. Le comité consultatif de gestion de la connaissance mis sur pied au sein de la Direction du développement pédagogique et de la recherche (DDPR) s'est affairé à penser une stratégie pour un meilleur arrimage des résultats de la veille et des besoins de l'École, notamment ceux des experts-conseils. Le comité a déposé un plan d'action détaillé qui comprend notamment des stratégies de valorisation de la veille. En particulier, le comité planifie de procéder à une cartographie des connaissances par discipline (emploi de la force, sécurité routière) afin de faciliter la recherche d'informations. Ce projet sera mis en branle avec la collaboration des experts-conseils.

Indicateur 17**Taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales****CIBLES****RÉSULTATS 2012-2013**

Maintenir un taux d'avancement annuel des actions prévues de 85 %

Cible non atteinte (80 %)

État des lieux annuel

Cible atteinte

Plusieurs plans d'action gouvernementaux sont mis en place par le ministère de la Sécurité publique ou par d'autres ministères, ainsi que des recommandations à la suite de production de rapports d'enquête ou autre, afin de répondre aux préoccupations en matière de réalités sociales. L'École accorde une grande importance à ces préoccupations sociales en lien avec la formation policière. À cet égard, elle s'engage en déterminant des actions spécifiques pour chacune des réalités sociales afin que la formation policière soit toujours à la fine pointe.

Le taux d'avancement est un peu en deçà des attentes (80 %). Cet écart provient de douze nouvelles actions qui ont été ajoutées en 2012-2013 en lien avec deux dossiers majeurs, soit la formation des agents évaluateurs et l'intervention policière auprès d'une personne atteinte de santé mentale et requérant l'usage de la force. Ces dossiers ont bien progressé au cours de l'exercice. Toutefois, l'ajout de nouvelles actions diminue un peu le taux d'avancement.

Le tableau suivant présente un extrait du suivi des actions qui est effectué en cette matière :

SOMMAIRE DES ACTIONS RELATIVES AUX RÉALITÉS SOCIALES					
Thématique	Référence	Nombre d'actions identifiées	Actions ajoutées en 2012-2013	Taux d'avancement	Commentaires
Agents évaluateurs	Formation des agents évaluateurs	5	3	84 %	Entente avec le Centre Dollard-Cormier pour l'agrément terrain. Nouvelle approche pour l'agrément terrain développée.
Agression sexuelle	Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle	4		56 %	Sondage auprès des collèges, corps de police et ENPQ pour établir le continuum de formation en cette matière. Forum avec les collèges en janvier 2013.
Conduite d'urgence	Suivi rapport du coroner et rapport de la CSST	5		85 %	Révision du PFIPIG en matière de conduite d'urgence, entre autres au niveau de la prise de courbe et des dérapages.
Déficience intellectuelle	Rapport du comité interministériel MSP-MSSS sur les interventions policières en situation d'urgence auprès des personnes ayant une déficience intellectuelle	3		60 %	Intégration dans les activités de formation du PFIPIG ainsi que dans celles de la formation en enquête.
Diversité	Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013, La diversité : une valeur ajoutée	10		87 %	Sondage auprès des collèges, corps de police et ENPQ pour établir le continuum de formation en cette matière. Forum avec les collèges en janvier 2013.
Homophobie	Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016	4		81 %	Sondage auprès des collèges, corps de police et ENPQ pour établir le continuum de formation en cette matière. Forum avec les collèges en janvier 2013.
Intervention tactique	Recommandations du coroner et de la CSST	3		100 %	Consultations auprès des partenaires afin d'évaluer la pertinence d'intégrer des éléments supplémentaires et ajuster les formations en perfectionnement.
Intervention policière/Santé mentale	Recommandations du coroner, rapport et recommandations du protecteur du citoyen	15	9	81 %	Développement du webdocumentaire Vulnérable. Intégration d'activités de formation en matière d'emploi de la force et santé mentale. Enrichissement de la formation initiale et du perfectionnement.
Itinérance	Plan d'action interministériel en itinérance 2010-2013	4		90 %	Sondage auprès des collèges, corps de police et ENPQ pour établir le continuum de formation en cette matière. Forum avec les collèges en janvier 2013.
Maltraitance aînés	Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes aînées 2010-2015	4		100 %	Intégration dans le PFIPIG des notions sur les phénomènes d'abus et de maltraitance envers les aînés.
Sécurité routière	Rapport d'investigation du coroner, rapports 1 et 2 de la Table sur la sécurité routière	2		90 %	Bonification des activités de formation liées à la sécurité routière.
Violence conjugale	Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale	2		N/A	En attente des suites du plan d'action. Toutefois l'École a planifié un séminaire qui se tiendra à l'automne 2013.
Total		61	12	80 %	

OBJECTIF 6**Promouvoir la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage**

Indicateur 18	
Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage	
CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Plan d'intégration des TIC dans l'enseignement et l'apprentissage – 2013-2014	s. o.

OBJECTIF 7**Améliorer les compétences pédagogiques et techniques du personnel formateur**

Indicateur 19	
Participation du personnel formateur à une formation et à du perfectionnement visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques	
CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Nombre d'heures-personnes de formation/perfectionnement	4 468 heures-personnes
Une séance d'information/formation par semestre obligatoire pour tous les formateurs visant spécifiquement le renforcement de la culture d'évaluation des apprentissages	Cible atteinte
Nombre de séminaires disciplinaires par année (8)	Cible atteinte (20)

La Direction de la formation policière a tenu 71 rencontres avec toutes les concentrations disciplinaires de l'École. À l'intérieur de ces rencontres, il a été question de la culture d'évaluation des apprentissages puisque les formateurs ont eu l'occasion d'échanger sur les différentes grilles d'évaluation et de coaching, l'arrimage et le peaufinage des discours et d'avoir un consensus sur les problématiques.

Lors des rencontres de concertation, la thématique de l'évaluation des apprentissages a été traitée spécifiquement en intervention physique, en conduite et en tir.

L'École a tenu plus de 20 séances de séminaires disciplinaires. Voir l'indicateur 5 pour plus d'information à ce sujet.

Indicateur 20	
Nombre d'activités réalisées pour maintenir les compétences du réseau d'instructeurs et de moniteurs	
CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Nombre d'activités par année (3)	Cible atteinte (19)

RÉSEAU D'INSTRUCTEURS ET DE MONITEURS

La renommée de l'École en matière de perfectionnement professionnel repose en grande partie sur la déconcentration des activités de formation, c'est-à-dire l'offre d'activités de formation à l'extérieur de l'École. Cette déconcentration est possible grâce à un solide réseau d'instructeurs et de moniteurs que l'École a mis sur pied au fil des ans. Ce réseau est chapeauté par des coordonnateurs et se compose de 119 instructeurs, 1 295 moniteurs et 2 438 techniciens qualifiés en alcootest.

Voici quelques exemples d'activités de formation qui ont eu lieu cette année :

- Journée de requalification pour instructeurs (groupe d'intervention, tir, emploi de la force);
- Participation du réseau à différents comités techniques :
 - Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force;
 - Intervention physique;
 - Capacité de conduite affaiblie;
 - Cinémométrie;
 - Appareils d'analyse d'alcool, etc.
- Séminaires en emploi de la force.

OBJECTIF 8

Accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service, de formations de perfectionnement et d'activités sur mesure

Indicateur 21

Nombre d'analyses diagnostiques sur l'offre de cours

CIBLES

Calendrier annuel des cours à analyser

Analyses diagnostiques pour 100 % des cours mis au calendrier

Bilan annuel de mise en œuvre des recommandations

RÉSULTATS 2012-2013

Cible atteinte

Cible atteinte

Cible atteinte

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Lors de la préparation du calendrier annuel des cours, une analyse de chaque activité de formation est effectuée. Cet exercice permet de modifier, au besoin, certains éléments comme les ressources humaines allouées, le matériel pédagogique, la durée, le nombre de groupes prévus et le lieu de diffusion, afin de proposer à nos clients une offre contemporaine de formation.

Par ailleurs, un outil permettant de prendre connaissance des cours annulés et reportés (indicateur 32) durant l'année a été développé. Une rencontre annuelle de consultation des organisations policières facilite aussi l'échange sur leurs besoins en formation. Les plans et bilans complétés par les corps de police permettent également d'obtenir de l'information sur les besoins en formation. Finalement, des formulaires d'évaluation des enseignements sont remplis par notre clientèle à la suite des cours et leurs commentaires sont pris en compte dans le cadre de ce processus.

DIRECTION DES ACTIVITÉS ET DE LA FORMATION SUR MESURE

Dans le cadre du programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels (ASC), une analyse de l'ensemble du programme a été effectuée afin d'évaluer les éléments de formation et des séminaires de ce programme. Un rapport final sera produit lors du prochain exercice.

Indicateur 22**Taux d'activités hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance****CIBLES****RÉSULTATS 2012-2013**

Nombre d'heures-personnes au 30 juin 2013 – Tableau 30

Cible atteinte

Au cours des quatre prochaines années, l'École désire suivre l'évolution de son offre de service auprès des clients. La diversification des modes d'organisation et de prestation des activités de formation est au centre de cette stratégie. L'École décline l'organisation de ses formations de la manière suivante :

FORMATION SUR LE CAMPUS

Une activité de formation professionnelle de l'École réalisée sur son campus à Nicolet, au niveau de la formation initiale, du perfectionnement professionnel et de la formation sur mesure.

FORMATION EN MODE HORS ÉTABLISSEMENT

Une activité de formation professionnelle de l'École, réalisée à l'extérieur de son établissement et de ses antennes dans les domaines de formation initiale, de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

FORMATION EN MODE DÉCONCENTRATION

Une activité de formation professionnelle de l'École, réalisée par le réseau d'instructeurs, de moniteurs, ou de personnes dûment qualifiées, dans les domaines de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

FORMATION EN LIGNE

Une activité de formation professionnelle de l'École réalisée partiellement ou entièrement par l'entremise d'un moyen d'apprentissage électronique, tel que la plate-forme de formation en ligne de l'École, dans les domaines de formation initiale, de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

FORMATION DANS LES ANTENNES ET À DISTANCE

Une activité de formation professionnelle de l'École réalisée dans l'une de ses antennes et, s'il y a lieu, à distance en connectivité avec le campus ou un autre lieu, dans les domaines de formation initiale, de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

Voici quelques constats tirés du tableau 30 en page 102 du présent rapport :

- On constate une augmentation de 27 % des activités de formation en déconcentration offertes par le réseau d'instructeurs et de moniteurs de l'École.
- Des efforts importants ont été déployés au niveau de la formation en ligne, entre autres dans le nouveau PFIG.
- On note que :
 - 80 % de la formation est offerte sur le campus;
 - 9 % en hors établissement;
 - 11 % en déconcentration par le réseau d'instructeurs et de moniteurs;
 - plus de 30 000 heures de formation en ligne dans l'ensemble de nos programmes.

Indicateur 23**Opérationnalisation d'antennes¹ pour les formations hors établissement****CIBLES****RÉSULTATS 2012-2013**

Antenne de Québec avec le SPVQ – 2012-2013

Cible non atteinte

Opérationnaliser deux autres antennes d'ici 2016

s. o.

L'accessibilité des activités de formation est un élément important dans le déploiement de l'offre de service de l'École. La mise en place d'antennes dans différentes régions du Québec, au cours des prochaines années, permettra l'atteinte de cet objectif.

Au cours de l'exercice, l'École a consacré ses efforts afin d'en venir à un accord de principe avec le Service de police de la Ville de Québec (SPVQ), en vue de signer une entente de collaboration pour la mise en place d'une antenne de formation à Québec.

Le SPVQ mettra à la disposition de l'École des locaux afin de lui permettre de tenir des activités de formation ou tout événement pour la clientèle policière régionale, selon les disponibilités et la capacité organisationnelle du service.

Au plan technologique, l'École équipera les locaux d'un système de visioconférence permettant d'offrir de la formation à distance en lien avec le campus ou un autre lieu au Québec.

Au 30 juin, les équipements étaient en voie d'être installés dans les locaux.

¹ Antenne: établissement qui assure des services d'enseignement ou des services administratifs à l'extérieur de l'établissement principal auquel il est subordonné.

Orientation 3

Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle

OBJECTIF 9

Favoriser la collaboration, la participation, la responsabilisation, le travail d'équipe et la satisfaction au travail

Indicateur 24

Bilan des plans de travail et des projets sous l'angle de l'esprit collaboratif

CIBLES

RÉSULTATS 2012-2013

Bilan déposé annuellement en comité de direction

Cible atteinte

TRAVAIL COLLABORATIF INTRADIRECTION

On dénombre douze activités dans les directions, totalisant plus d'une centaine de rencontres. Chaque direction a mis en place des rencontres fréquentes dans les équipes de travail, permettant d'augmenter la collaboration entre le personnel, d'assurer le suivi des priorités et de réaligner les stratégies au besoin. Voici d'autres types d'actions permettant le travail collaboratif :

- Rencontres pour la préparation des comités de vigie à la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM), afin d'identifier de nouveaux besoins de formation;
- Projet important de mise à jour de la gestion documentaire du matériel didactique. L'Édition officielle de l'École et le Carrefour de l'information et du savoir (CIS) ont collaboré de façon soutenue pour procéder à l'intégration de l'actif incorporel complet dans le système de gestion documentaire et 4 382 fichiers ont été traités depuis le début du mois d'avril;
- Rencontres hebdomadaires de suivi des dossiers à la Direction des ressources humaines, en dotation et développement, avec les conseillères en ressources humaines, permettant le partage d'expertise, la cohérence, l'uniformité dans l'application des règles et des pratiques en ressources humaines.

TRAVAIL COLLABORATIF INTERDIRECTION

L'École a tenu plus de 35 activités de collaboration entre les directions, totalisant près de mille rencontres. Notons parmi celles-ci :

- Le comité d'implantation du PFIGP : ces rencontres entre les différentes directions de l'École impliquées dans le projet ont permis de mettre en place un processus de rétroaction sur le programme révisé, le nouvel horaire du programme ainsi que sa logistique;
- Le suivi des plans d'action en matière de réalités sociales : l'objectif de ces suivis est de s'assurer d'intégrer les recommandations en provenance d'instances gouvernementales ou de divers rapports dans nos activités de formation;
- L'élaboration des profils de compétences des instructeurs : ces rencontres d'analyse entre le Centre de savoirs disciplinaire (CSD) et la Direction des ressources humaines (DRH) ont permis une adéquation optimale entre nos besoins et les ressources;
- Les rencontres entre le Service des ressources financières, le perfectionnement professionnel, et l'Offre de cours : ces rencontres ont permis le suivi et la mise à jour des cours et du calcul des prix de revient;
- Les rencontres de suivi et d'arrimage des dossiers communs entre la DRH et l'Offre de cours et la création d'un partage interservices afin de gérer l'assignation des instructeurs occasionnels du perfectionnement professionnel.

- Les rencontres ponctuelles entre le Service de l'approvisionnement, la Reprographie, le Service des ressources financières et l'Offre de cours : ces rencontres ont été effectuées dans le but d'améliorer la gestion et l'envoi du matériel pédagogique pour les formations hors établissement et en déconcentration;
- Les rencontres de travail entre l'Édition officielle et la Direction des affaires institutionnelles et des communications : ces rencontres ont permis de produire la schématisation des processus de traitement des demandes de l'Édition officielle et une imagerie d'approbation spécifique à ce service;
- Les rencontres d'implantation d'une nouvelle formule de cours en ligne découlant d'une entente avec le Réseau canadien du savoir policier : l'objectif était de planifier l'arrimage des processus entre plusieurs directions soit l'Organisation scolaire, l'Offre de cours, le Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme (CEPDEP), le Service des ressources matérielles et des technologies de l'information et la Direction des affaires institutionnelles et des communications;
- La collaboration de recherche concernant l'agrément terrain des agents évaluateurs : cette collaboration a amené le Centre de recherche et de développement stratégique, le perfectionnement professionnel, le CSD et le Service des comédiens à concevoir une nouvelle formule de formation, un rapport de recherche concernant l'ensemble du processus expérimenté et un rapport pour l'amélioration des trousseaux de formation conçus pour ce projet;
- La préparation des journées pédagogiques est maintenant le fruit d'une concertation formelle entre le PFIPG, le CEPDEP et le CSD;
- Le Service des comédiens et la DRH ont concrétisé un plan d'action en matière de santé et de sécurité du personnel comédien. Dans le cadre de ce plan d'action, des formations ont été conçues à l'intention du personnel comédien par du personnel du CSD et de la DAFM.

Indicateur 25**Mise en place du processus d'appréciation du personnel****CIBLES****RÉSULTATS 2012-2013**

Élaboration d'un calendrier d'implantation – 2012-2013

Cible atteinte

25 % des employés rencontrés en 2012-2013

Cible non atteinte (24 %)

50 % en 2013-2014 – 75 % en 2014-2015 – 100 % en 2015-2016

L'École a mis en place un nouveau système d'appréciation du personnel ainsi qu'un calendrier d'implantation en 2012-2013. L'École s'est aussi fixée comme objectif que 25 % des employés soient rencontrés par les gestionnaires afin d'établir des objectifs annuels. Étant donné la complexité de la mise en place de cette nouvelle façon de faire, les gestionnaires n'ont pas été en mesure d'atteindre l'objectif tel qu'il était planifié, ce qui explique le résultat de la cible à 24 %.

En prévision de l'objectif qui augmentera à 50 % en 2013-2014, la Direction des ressources humaines outillera les cadres, les chefs d'équipe et les coordonnateurs, à l'aide de nouveaux mécanismes de suivi et de planification afin de les soutenir dans cette nouvelle approche.

Indicateur 26**Sondage auprès du personnel et mise en œuvre des recommandations**

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Première mesure par le biais d'un sondage maison – premier suivi en 2013-2014	s. o.
Intégration des recommandations dans les plans de travail/projets	s. o.
Deuxième mesure par le biais d'un sondage : Participation au défi « Employeurs inspirants » en 2015-2016	s. o.

Cet indicateur fera l'objet d'un premier suivi à partir de l'année prochaine.

Indicateur 27**Utilisation de l'intranet dans les pratiques de diffusion de l'information et incitation à utiliser cette plate-forme pour la cueillette et l'échange de renseignements de toutes sortes**

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Refonte de l'intranet – 2013-2014	En cours
À partir du portrait de juin 2014, progression du nombre de visites	s. o.

Le projet de développement de l'intranet, en collaboration avec le Centre de compétences Web du Centre de services partagés du Québec (CSPQ), s'est terminé au 30 juin 2013. Compte tenu des délais de développement serrés et du budget, l'équipe de projet a expérimenté une approche « Agile de gestion de projet » appelée SCRUM, misant sur une communication continue entre les acteurs et un suivi serré. Cette approche nous a permis de développer un site répondant à nos besoins et à nos attentes au niveau du budget et dans l'échéancier souhaité. Les tests d'acceptation, la migration de l'environnement de production et l'intégration des contenus seront faits à l'interne et sont prévus à l'automne, pour un lancement officiel à tout le personnel au mois de décembre 2013.

OBJECTIF 10

Être avant-gardiste dans la gestion de la connaissance et de la relève

Indicateur 28**Nombre d'heures-personnes de formation du personnel**

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Portrait au 30 juin 2013 :	
Pour le personnel	8 444 heures-personnes
Pour les gestionnaires	1 144 heures-personnes
Rédaction d'un bilan annuel des thématiques abordées	Cible atteinte

Durant l'année 2012-2013, il y a eu 8 444 heures-personnes de formation pour un total de 236 employés de l'École, regroupées dans trois catégories-types soient les formations qualifiantes, les cours de perfectionnement et les colloques ou congrès. On compte plus d'une cinquantaine d'activités différentes dans les trois catégories.

Indicateur 29

Définition et mise en place d'une stratégie de gestion des savoirs et de la connaissance, de transfert d'expertise et d'expérience

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Bilan annuel d'utilisation de l'enveloppe budgétaire dédiée à la gestion des savoirs	Cible atteinte
Identification annuelle et bilan des actions en lien avec la gestion des savoirs et de la connaissance	Cible atteinte
Identification annuelle et bilan des actions en lien avec le transfert d'expertise et d'expérience	Cible atteinte

BILAN ANNUEL D'UTILISATION DE L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE DÉDIÉE À LA GESTION DES SAVOIRS

Les activités pour lesquelles l'École a utilisé l'enveloppe budgétaire mentionnée ci-haut ont déjà fait état d'une reddition dans le présent rapport. Le lecteur peut se référer aux indicateurs pour plus de détails.

Dépense budgétaire dédiée à la gestion des savoirs		Orientation 1 – Indicateur						Orientation 2 – Indicateur		
Types d'activités	% de l'enveloppe	2	3	5	7	8	9	16	17	20
Mise à jour et développement de cours	37,69 %							•		
Formations, colloques et congrès	18,27 %						•	•		
Divers	15,64 %			•		•			•	
Séminaires disciplinaires	8,50 %			•				•		•
Programme de stages d'observation en milieu policier (PSOMP)	7,49 %				•					
Forum 2013 (dépenses – revenus)	7,43 %		•							
Concertation disciplinaire	2,57 %			•						
Comité de travail	2,41 %	•								•

IDENTIFICATION ANNUELLE ET BILAN DES ACTIONS EN LIEN AVEC LA GESTION DES SAVOIRS ET DE LA CONNAISSANCE
(actions non financées par l'enveloppe du CSD)

Un des exemples le plus porteur de l'année a été la création du Comité consultatif de gestion des connaissances (CCGC) développé par la Direction du développement pédagogique et de la recherche (DDPR). Son mandat consiste à promouvoir l'échange d'information et de connaissances au sein même de la DDPR, ainsi que de favoriser la diffusion optimale et stratégique de ces dernières, tant à l'interne qu'aux partenaires externes, prioritairement au bénéfice de la formation et de la recherche. Pour l'année en cours, le comité a complété le cadre de référence pour ce qui est de ses membres, du mandat, des objectifs principaux et secondaires et des propositions de projets. De plus, un plan de travail 2012-2013 a été déposé.

IDENTIFICATION ANNUELLE ET BILAN DES ACTIONS EN LIEN AVEC LE TRANSFERT D'EXPERTISE ET D'EXPÉRIENCE

Une structure a été mise en place afin d'identifier les postes-clés et vulnérables de l'organisation, selon des critères spécifiques. Ces critères sont reliés à la mission, aux objectifs de l'organisation et au marché pour les postes-clés, ainsi qu'à l'admissibilité à la retraite et au marché pour la vulnérabilité. La structure est prête à être présentée au comité de direction pour, par la suite, être utilisée dans une perspective de gestion des talents et de la relève dans l'organisation. L'élaboration d'outils en soutien au transfert d'expertise et de connaissance débutera à l'automne 2013.

Une vingtaine de nouveaux employés ont participé à différentes activités visant le transfert de connaissances et d'expertise dans le cadre d'un jumelage avec un employé expérimenté.

Indicateur 30**Révision de la politique de dotation et mise en œuvre****CIBLES****RÉSULTATS 2012-2013**

Révision de la politique de dotation et mise en œuvre 2012-2013

Cible atteinte

La nouvelle version de la *Politique de dotation* a été adoptée par le comité de direction le 30 avril 2013 et la mise en œuvre est prévue le 1^{er} juillet 2013. Les principaux objectifs de la politique sont :

- de définir les orientations, les règles générales et les règles particulières en matière de dotation de personnel à l'École nationale de police du Québec;
- d'établir les rôles et responsabilités des personnes qui interviennent dans le processus de dotation;
- d'encadrer les activités de dotation afin d'assurer la cohérence et l'uniformité des pratiques;
- d'assurer l'équité, la rigueur, la crédibilité et la transparence du processus de dotation;
- de viser l'efficacité et l'efficience dans l'ensemble du processus de dotation.

Objectif 11**Gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle****Indicateur 31****Nombre de processus révisés****CIBLES****RÉSULTATS 2012-2013**

Identification des processus à réviser – 2013-2014

En cours

Élaboration d'un calendrier de révision des processus identifiés – 2013-2014

En cours

Nombre de processus révisés par année selon le calendrier établi

s. o.

Mise à jour annuelle du calendrier de révision des processus

s. o.

ACTIONS ENTREPRISES

Le projet de révision des processus opérationnels et décisionnels de l'École sera véritablement entamé en 2013-2014. Cependant, des actions préliminaires ont déjà été entreprises afin de faciliter la mise en œuvre des travaux :

- La chargée de projet a suivi une formation sur l'amélioration des processus selon la méthode LEAN. La formation portait plus spécifiquement sur l'animation d'équipes d'amélioration ainsi que sur les outils et concepts facilitant l'encadrement de tels projets;
- La cartographie des processus de l'École a été mise à jour, à la lumière des trois nouveaux processus qui ont été documentés, soit ceux de demande de traitement de matériel didactique, de gestion des inscriptions aux activités de formation en ligne du Réseau canadien du savoir policier (RCSP) et de traitement interne d'une demande institutionnelle;
- Enfin, la refonte de l'intranet de l'École et la révision de la structure de l'information a nécessité une réflexion qui aura des impacts sur l'identification des processus prioritaires à revoir, créer ou encore supprimer.

Indicateur 32**Publication du calendrier des activités de formation de perfectionnement professionnel (PP)**

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Publication du calendrier de l'offre de cours de PP	10 mai 2013
Taux d'annulation – 2012-2013	8,45 %
Taux de report des cours – 2012-2013	2,15 %
Nombre de cours ajoutés (formation à la demande) – 2012-2013	20,26 % de l'offre de cours

Avec cet indicateur, l'École poursuit deux objectifs qui sont de mieux planifier ses besoins logistiques liés à la formation ainsi que de mieux répondre aux demandes des clients en analysant les taux d'annulation et de report des cours au perfectionnement professionnel. De plus, la nouvelle philosophie de l'École consiste à débiter l'année avec un calendrier prévisionnel plus réaliste, en fonction des variables connues, donnant ainsi la marge de manœuvre afin de répondre adéquatement aux demandes des clients.

Ainsi, pour l'année en cours, le PP a donné 745 cours et a été dans l'obligation d'en annuler 63 au total. La raison principale d'annulation des cours a été le manque d'inscriptions, tandis que la raison principale des reports de cours (16) a été le manque de ressources pour en assurer la prestation. Finalement, les 151 cours ajoutés au calendrier prévisionnel l'ont été essentiellement par l'entremise d'offres ciblées auprès des corps de police et en réponse aux demandes des clients.

Ce portrait 2012-2013 de l'offre de cours sera l'année de référence pour les trois prochaines années.

Indicateur 33**Définition et mise en place d'une stratégie d'évaluation des impacts sur la capacité organisationnelle**

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Identification annuelle des facteurs critiques – mesures d'impacts sur la capacité organisationnelle	Cible atteinte
Élaboration d'une stratégie annuelle de suivi des facteurs critiques	Cible atteinte
Bilan annuel du suivi des facteurs critiques sur la prise de décision	Cible atteinte

Afin de gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle, la Direction générale a mis sur pied le comité de la Capacité organisationnelle et de l'offre de cours (COOC) qui a pour mandat d'identifier les facteurs critiques qui ont un impact sur la capacité de l'École de mettre en place une stratégie et d'en faire le suivi.

IDENTIFICATION DES FACTEURS CRITIQUES

Au cours de la dernière année, le comité a identifié les facteurs critiques suivants comme étant prioritaires :

- Offre de cours;
- Élargissement du cadre horaire;
- Gestion des ressources humaines, des locaux et de l'hébergement.

STRATÉGIE ET BILAN ANNUEL DES FACTEURS CRITIQUES

Sur le plan du processus de l'offre de cours, les stratégies suivantes ont été ciblées pour favoriser une stabilisation du calendrier :

- sortie du calendrier des cours du perfectionnement professionnel en mai 2013;
- offre de cours 2013-2014 plus réaliste afin de pouvoir ajouter des formations en fonction des demandes des clients.

Des travaux ont permis d'élargir le cadre horaire du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour permettre une utilisation des espaces en soirée pour certaines formations ciblées. L'application de cette mesure se fera au cours de la prochaine année scolaire.

En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, des locaux et de l'hébergement, une revue complète de l'utilisation de chacun des locaux a été effectuée par les équipes concernées. Cette analyse a permis d'identifier certains lieux sous-utilisés ou de revoir la fonction des locaux pour maximiser son emploi. De plus, des rencontres hebdomadaires de l'Organisation scolaire avec les directions de formation, dans le suivi des assignations des locaux, ont permis d'optimiser leur utilisation. Une nouvelle répartition des tâches à l'Organisation scolaire, ainsi que l'assignation centralisée par la Direction des ressources humaines de certaines catégories de formateurs, ont permis d'améliorer l'efficacité dans l'attribution des locaux et la désignation du personnel.

Par ailleurs, l'École a augmenté le nombre de chambres offertes en occupation double de 26 à 48, ce qui a permis d'améliorer la capacité d'hébergement pour les clientèles de formation initiale de la Direction des activités et de la formation sur mesure.

La mise en place d'un système de suivi plus serré de l'utilisation des locaux critiques sera intégrée dans les travaux du projet de développement de tableau de bord de gestion l'année prochaine.

Indicateur 34

Programmation annuelle en ressources informationnelles

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Élaboration du plan annuel en ressources informationnelles (PARI)	Cible atteinte
Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	Cible atteinte

Tel que décrit aux pages 29 et 30, le PARI et le BARRI ont fait l'objet d'une reddition complète. Les dossiers informationnels majeurs traités au cours de l'exercice sont également traités dans cette section.

Indicateur 35

Identification des projets de modernisation des infrastructures

CIBLES	RÉSULTATS 2012-2013
Construction et aménagement des installations d'un nouveau pavillon (R)	Cible atteinte

La construction du pavillon R vise à remplacer les pavillons Marguerite-D'Youville et de Monseigneur-Courchesne afin de permettre de répondre adéquatement aux besoins grandissants de l'École en ce qui concerne les plateaux de formation dédiés au maintien des activités de perfectionnement professionnel policier et aux nouvelles clientèles en sécurité publique.

Le pavillon intégrera un plateau d'exercice de combat rapproché (PECR), des plateaux de simulation pour la formation tactique, l'intervention physique, la police judiciaire et les agents des Services correctionnels, une salle d'audience, des salles d'interrogatoire et d'observation, des plateaux multifonctionnels, un dojo, des salles de classe et de travail, des salles d'eau, une salle polyvalente et des espaces d'entreposage.

En date du 30 juin 2013, la publication de l'appel d'offres et l'octroi des contrats pour les services professionnels ont été réalisés, de même que la présentation du concept. Un atelier d'analyse de valeur a été tenu avec tous les intervenants afin de respecter la cible budgétaire et les superficies prévues. Le projet est en contrôle.



Les exigences législatives et gouvernementales

Rapport annuel
de gestion
2012-2013

Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information

Présidente

Marie Gagnon
Directrice générale

Membres

Paulin Bureau
Directeur de la formation policière

Daniel Jean
Directeur du soutien administratif et technologique
Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie
Directrice des ressources humaines

Miguel Bastida
Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre Saint-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Il a également pour mandat de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information, et ce, tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel et voit à sensibiliser le personnel de l'École en conséquence.

En 2012-2013, un Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI) a été créé en lien avec le volet de la « sécurité de l'information ». Ce comité découle de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement. La mission du comité est la mise en commun des idées dans le but de permettre l'élaboration d'une vision commune, afin de définir les besoins et l'élaboration des plans annuel et triennal. De plus, il assure le suivi des travaux, l'évolution des applications et valide le bilan annuel des réalisations et des bénéfices réalisés en conformité avec les exigences de la loi. Le comité a notamment procédé à la mise à jour de la *Directive sur la gestion des incidents en sécurité de l'information* (DIR 06-13).

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 155 demandes d'accès aux documents (tableau 24).

Reddition de comptes en matière du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Tableau 24

Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées

Demandes reçues	Réponses totales	Réponses partielles	Refus	Délais de réponse	Révision auprès de la commission	Taux de réponse	Accommodements raisonnables
155	143	9	3	20 ou 30 jours	Aucune	100 %	Aucun

Nature des principales demandes

- Dossiers de formation
- Dossiers scolaires
- Plans de cours
- Précis de cours
- Dossiers d'enquête
- Dossiers médicaux
- Relevés de notes
- Fiches d'évaluation comportementale
- Portfolio
- Confirmations de réussite du programme
- Statistiques diverses

Comme prévu au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels, l'École doit expliquer la raison d'un refus. Pour le premier cas de refus, un citoyen a soumis à l'École le nom d'un instructeur et demandait ses coordonnées pour communiquer avec l'instructeur. Comme les informations demandées étaient des renseignements personnels, l'École a refusé de donner l'information.

Dans le cas des deux autres refus, un citoyen a soumis à l'École le nom de douze policiers (deux demandes différentes) afin d'obtenir une copie des certificats attestant les qualifications d'opérateurs cinémomètres et demandait également le registre des cours de formation suivis par ces policiers. Comme les informations demandées étaient des renseignements personnels, l'École a refusé de donner l'information.

Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

Le Comité permanent sur la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

Membres

Marie-Claude Frève

Responsable de la dotation et du développement

Miguel Bastida

Responsable du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre Saint-Antoine (représenté par Andrée Doré et Mélanie Houle)

Directeur des affaires institutionnelles et des communications et mandataire de la Charte de la langue française pour l'École

Élaine Tremblay

Linguiste

Ce comité s'assure que la politique linguistique de l'École est appliquée et promue. Il agit également à titre de comité linguistique et traite des questions linguistiques, propose la terminologie normalisée propre aux activités de l'École, relève les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté.

Le comité permanent ne s'est pas réuni et devra être relancé au cours de la prochaine année. Le comité avait débuté la mise à jour de la *Politique linguistique* de l'École afin de l'harmoniser avec la nouvelle politique gouvernementale. De plus, l'École diffuse mensuellement sur son intranet une capsule linguistique tirée de la Banque de dépannage linguistique de l'Office québécois de la langue française.

Dans son ensemble, la *Politique linguistique* de l'École est respectée par le personnel. Cette politique est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/POL-01-01_linguistique.pdf.

Politique de financement des services publics

Comme l'exige la politique du gouvernement du Québec, l'École applique depuis 2005 des principes de financement pour ses programmes de formation et a établi une tarification au regard de chacune des catégories de biens et de services offerts à sa clientèle.

Une seconde exigence de la politique est l'établissement d'une règle annuelle d'indexation des tarifs. L'École applique une règle d'indexation annuelle de ses tarifs depuis 2002. Cette règle est incluse dans le *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* qui est publié dans la Gazette officielle du Québec.

Le tableau 25 présente les résultats obtenus au 30 juin 2013, les principes de financement et l'explication des écarts entre les taux de financement réels et prévus.

Tableau 25				
Principes de financement et explication des écarts entre les taux de financement réels et prévus				
Secteurs d'activités	Résultats au 30 juin 2013 (en milliers de \$)		Principe de financement	
	Revenus client	Coût total	Taux réel	Taux prévu
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	2 774 \$	11 066 \$	25 %	25 %
Formation initiale en enquête	442 \$	2 369 \$	19 %	25 %
Formation initiale en gestion	120 \$	697 \$	17 %	25 %
Formation des formateurs	148 \$	741 \$	20 %	25 %
Perfectionnement professionnel				
Diffusion de la formation	1 754 \$	1 720 \$	102 %	100 %
Encadrement et développement	0 \$	889 \$	0 %	0 %
Service de l'hôtellerie	4 351 \$	4 346 \$	100 %	100 %
Explication des écarts en rapport avec le financement				
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	Aucun écart.			
Formation initiale en enquête	Le niveau d'activités réel à 3 475 jours de formation, par rapport à une prévision de 7 380 jours, a contribué à la variation du niveau de financement.			
Formation initiale en gestion	Le niveau d'activités réel à 684 jours de formation, par rapport à une prévision de 1 920 jours, a contribué à la variation du niveau de financement.			
Formation des formateurs	Le niveau d'activités réel à 1 288 jours de formation, par rapport à une prévision de 1 958 jours, a contribué à la variation du niveau de financement.			
Perfectionnement professionnel				
Diffusion de la formation	Les coûts de diffusion réels ont été inférieurs de 2 % à ceux prévus.			
Encadrement et développement	Aucun écart.			
Service de l'hôtellerie	Aucun écart.			

L'École révisé annuellement ses tarifs en fonction d'un exercice de coût de revient et d'indexation. Ceux-ci sont indexés selon l'Indice des prix à la consommation (Statistique Canada). Ainsi, les tarifs utilisés pendant cet exercice ont été révisés lors de la planification budgétaire et sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2012.

Ressources budgétaires et financières

L'École prépare les budgets et comptabilise les opérations financières par secteurs d'activité depuis de nombreuses années. Ainsi, en complément d'information aux états financiers qui sont présentés dans ce rapport, vous trouverez ci-dessous le cadre de gestion budgétaire présentant les différents éléments qui composent les activités de l'École. Le cadre budgétaire s'avère nécessaire et essentiel pour assurer une gestion éclairée. La distribution des activités s'effectue en fonction de leur nature, soit les activités en lien avec la Loi sur la police, dites activités subventionnées, et les autres activités, dites activités non subventionnées.

Les activités subventionnées sont composées des revenus et des charges en lien avec la mission de l'École, soit les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion, le programme du perfectionnement professionnel des policiers, la recherche et la vigie dans le domaine de la formation policière ainsi que l'ensemble des activités de la direction générale, du développement pédagogique et des services administratifs.

Tableau 26

Cadre de gestion budgétaire (en milliers de \$)

Activités subventionnées				Activités non subventionnées			
	Budget 2013	Réel 2013	Réel 2012		Budget 2013	Réel 2013	Réel 2012
Revenus							
Contribution des corps de police	12 481 \$	12 622 \$	12 028 \$	Direction des activités et de la formation sur mesure			
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	2 783 \$	2 774 \$	2 740 \$	Revenus	3 875 \$	6 138 \$	5 223 \$
Perfectionnement professionnel	2 631 \$	2 465 \$	2 911 \$	Charges	3 600 \$	5 198 \$	4 475 \$
Autres produits	694 \$	828 \$	658 \$		275 \$	940 \$	748 \$
Subvention gouvernement (loyer)	6 580 \$	6 580 \$	6 580 \$				
	25 169 \$	25 269 \$	24 917 \$	Service de l'hôtellerie et Services aux collectivités			
Charges				Revenus	4 729 \$	4 642 \$	4 935 \$
Direction générale	404 \$	399 \$	360 \$	Charges	4 684 \$	4 647 \$	4 793 \$
Direction affaires inst. et communications	786 \$	697 \$	745 \$		45 \$	- 5 \$	142 \$
Portefeuille de projets	320 \$	668 \$	515 \$	Autres activités*			
Direction des ressources humaines	1 657 \$	1 961 \$	1 531 \$	Revenus	0 \$	465 \$	562 \$
Direction dév. pédagogique et recherche	1 574 \$	1 571 \$	1 557 \$	Charges	0 \$	413 \$	574 \$
Direction de la formation policière	10 708 \$	10 282 \$	10 386 \$		0 \$	52 \$	- 12 \$
Direction services adm. et technologiques	2 192 \$	2 136 \$	2 074 \$				
Amortissement	695 \$	707 \$	662 \$				
Dépense totale du loyer	8 489 \$	8 416 \$	8 886 \$				
Loyer imputé dans les activités	- 1 336 \$	- 1 570 \$	- 1 770 \$				
	25 489 \$	25 267 \$	24 946 \$				
Excédent (déficit) de l'activité	- 320 \$	2 \$	- 29 \$		320 \$	987 \$	878 \$
Ensemble des activités	Budget 2013	Réel 2013	Réel 2012				
Excédent des activités subventionnées	- 320 \$	2 \$	- 29 \$				
Excédent des activités non subventionnées	320 \$	987 \$	878 \$				
Excédent (déficit) total	0 \$	989 \$	849 \$				

* Les autres activités incluent les tests d'entrée, les formations d'appoint, les honoraires professionnels (témoignages à la cour, traductions, prêts d'employés), les colloques et la vente de matériel pédagogique.

Les activités non subventionnées sont composées principalement des revenus et des charges de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM), du Service de l'hôtellerie et des Services aux collectivités. Les activités de la DAFM sont composées des programmes de formation offerts à la clientèle parapolicrière et en provenance de la sécurité publique, dont la clientèle autochtone, les agents des Services correctionnels, les constables spéciaux ainsi que des services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles. Les activités du Service de l'hôtellerie et des Services aux collectivités sont composées des services d'hébergement et alimentaire et de la location des locaux.

Les résultats 2013

L'exercice 2013 s'est terminé pour l'ensemble des activités de l'École avec un excédent des revenus sur les charges de 989 k\$. Ce résultat s'explique principalement par une variation entre nos prévisions budgétaires et la progression réelle et rapide de la formation sur mesure. De plus, l'augmentation des excédents des activités non subventionnées a été accentuée par des économies salariales provenant d'un poste-cadre et de postes de coordonnateurs dotés seulement à la fin de l'exercice. Au niveau des activités subventionnées, le volume d'activités de la formation policière étant plus faible qu'en 2012, ce dernier a affecté tant les revenus du perfectionnement professionnel que les charges inscrites à la Direction de la formation policière. Les charges de la Direction des ressources humaines ont été plus importantes en raison des coûts de l'assurance salaire, du calcul actuariel lié aux congés de maladie et des honoraires requis dans le cadre de la négociation des conditions de travail des employés. Ce résultat s'explique également par une variation favorable dans les dépenses liées au loyer en lien avec un investissement non récurrent à la réserve structurale et des crédits plus importants que prévu en provenance de la location des espaces répondant ainsi aux attentes du cadre de financement du nouveau pavillon de formation. Cependant, la diminution du volume à l'hôtellerie, passant de 90 089 jours en 2012 à 83 150 jours en 2013, a affecté à la baisse les crédits en provenance de ce service.

Le cadre de gestion budgétaire de l'École propose que les excédents générés par les activités non subventionnées (parapolicrières) financent le développement des activités subventionnées (policières). En conséquence, pour l'année 2013, la performance des activités non subventionnées a permis de hausser l'enveloppe de projets de développement sous la gouverne de la Direction des affaires institutionnelles et des communications, de 320 k\$ à 668 k\$.

Projet d'un nouveau pavillon de formation

Les résultats du dernier exercice conditionnés par la progression des activités de la formation sur mesure et les sommes dégagées par la location des espaces portent l'actif financier net de l'École, au 30 juin 2013, à 1 375 k\$, tels que présentés à l'état de la situation financière aux états financiers. Rappelons qu'une somme de deux millions de dollars doit être réservée à titre de paiement initial en 2016 à la livraison du futur pavillon de formation. La progression de l'actif financier crée une situation financière responsable considérant que ce projet est planifié en autofinancement.

Coût de revient des activités

L'École effectue le calcul des coûts de revient de ses activités afin de déterminer leur coût complet et leur tarification. Les résultats de ces calculs et les principes de financement sont traités à la section intitulée « Politique de financement des services publics » en page 75.

Afin de mieux établir le coût complet des activités non subventionnées, l'École impute le coût des espaces en fonction des locaux utilisés. En conséquence, en 2013, le loyer de 1 570 k\$ imputé aux activités et présenté dans le tableau 26, provient de la valeur des locaux de formation, des bureaux, des locaux utilisés par le Service de l'hôtellerie et les Services aux collectivités.

Politique de réduction des dépenses

Comme l'exige la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette (L.Q. 2010, chapitre 20), le conseil d'administration de l'École a adopté, le 27 septembre 2010, une politique de réduction des dépenses. Le gouvernement du Québec a approuvé celle-ci le 16 février 2011 (réf. décret 111-2011).

Voici les mesures prévues par cette politique et les résultats obtenus après la troisième année d'application :

- Effectuer une réduction annuelle récurrente de 1 % de la masse salariale basée sur les traitements apparaissant aux états financiers du 30 juin 2009 pour les exercices 2010-2011 à 2013-2014. La cible de réduction est établie à 665,7 k\$ au 30 juin 2014.

Résultats cumulatifs au 30 juin 2013 : cible de 499,2 k\$ et réduction de 550,2 k\$.

- Ne verser aucun boni forfaitaire au rendement au personnel de direction et aux cadres pour les exercices débutant en 2010, 2011 et aussi 2012. La valeur annuelle des bonis économisés est de 56 k\$.

Résultats cumulatifs au 30 juin 2013 : aucun boni n'a été versé aux 30 juin 2011, 2012 et 2013.

- Effectuer, à compter de l'exercice 2010-2011, une réduction des dépenses de fonctionnement de nature administrative qui atteindra 10 % en 2013-2014, notamment en réduisant de 25 % les dépenses de publicité, de formation et de déplacement dès 2010-2011 et en atteignant les cibles de réduction cumulatives suivantes : 4 % en 2010-2011, 7 % en 2011-2012, 9 % en 2012-2013 et 10 % en 2013-2014. La cible de réduction est établie à 108,3 k\$ au 30 juin 2014.

Résultats cumulatifs au 30 juin 2013 : cible de 68,4 k\$ et réduction de 94,7 k\$ des dépenses de nature administrative, dont 53,8 k\$ pour les dépenses de publicité, de formation et de déplacement.

L'École est un organisme non budgétaire dont les activités de sa mission sont financées entièrement par des revenus provenant de la clientèle policière. Par ailleurs, une saine gestion a permis de poursuivre encore cette année la réduction du coût de certains cours et l'embauche d'un expert-conseil en enquête. Cette embauche s'ajoute à celles déjà effectuées d'un chercheur et d'un instructeur en conduite au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Ces réinvestissements jumelés à la croissance des activités de formation expliquent la hausse des traitements et des autres postes de dépenses présentés dans les états financiers, et ce, malgré une application rigoureuse de la politique de réduction des dépenses.

Reddition de comptes au niveau du Plan d'action gouvernemental la diversité : une valeur ajoutée

L'École tient compte des préoccupations gouvernementales dans le développement et l'actualisation de ses programmes. L'indicateur 17, qui se retrouve en page 58, fait état du taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales.

Orientation 2 : Renouveler les pratiques

Choix stratégique 4 : Favoriser un accès équitable aux services publics

Moyen d'action : Doter l'École nationale de police du Québec d'un expert-conseil en police communautaire chargé d'assurer une veille sur la discrimination « raciale » liée au domaine policier, d'enrichir des programmes de formation en cette matière et d'assurer le suivi adéquat des mesures adoptées par le Comité provincial en matière de profilage racial en ce qui concerne la formation policière.

Échéancier :
2008-2012

Action 2012-2013	Indicateur	Résultat
1. Faire un inventaire des éléments de formation dans les programmes ou cours de l'École traitant de discrimination raciale	Portrait à jour des contenus de formation reliés à la discrimination raciale	Atteint
<p>À l'intérieur du nouveau programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG), dans le cadre d'une activité de formation en ligne, les aspirants policiers sont amenés à mesurer l'impact des orientations du Plan d'action gouvernemental « La diversité : une valeur ajoutée » sur les pratiques policières. Les contenus de cette activité de formation sont : le Plan d'action gouvernemental « La diversité : une valeur ajoutée » Orientations stratégiques, la diversité et l'immigration, la discrimination implicite et les compétences interculturelles. De plus, l'École a organisé un forum sur la formation policière à l'intention du personnel enseignant des collèges offrant le programme en Techniques policières et du personnel de l'École relié au PFIPG. Ce forum, qui a réuni 230 personnes les 7 et 8 janvier 2013, a permis d'échanger sur les expertises mutuelles et d'assurer l'aspect complémentaire des formations pour le renforcement du continuum de formation policière québécoise sur différents contenus de formation dont la diversité et le profilage.</p>		
2. Intégrer à l'École, dans les mécanismes du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP), une veille sur le racisme et la discrimination reliés aux interventions policières, de même que sur le profilage racial	Intégration documentaire et archivage	En continuité
	Ouverture d'un dossier sur le sujet	Atteint
<p>Un recensement des outils et des documents figurant à l'intérieur des différentes activités du CIDRAP en matière de racisme, discrimination et profilage racial a été fait. Dans les mécanismes de veille, une personne est chargée de recueillir les informations d'intérêt à cet égard à partir de sites Internet clés portant sur l'intervention policière; le dossier profilage racial (diversité culturelle) est pris en charge par l'expert-conseil en police communautaire. Ce dernier tient à jour un dossier sur ces sujets et donne son avis, au besoin, dans ce domaine d'intervention.</p>		
3. Procéder à une analyse en continu de l'information rendue disponible dans le domaine (recherches, avis, littérature, cadre de référence, politiques, etc.)	Développement d'expertise	En continuité
<p>Les documents d'intérêt en lien avec la diversité sont systématiquement archivés au Carrefour de l'information et du savoir (CIS) de l'École. À titre d'information, on recense actuellement : en matière de racisme, 49 documents, 31 documents sur le profilage et 138 sur la discrimination.</p>		
4. Désigner des descripteurs reliés à la discrimination et au profilage racial dans le processus de veille	Intégration de descripteurs dans le processus de veille	Atteint
<p>Toujours dans le cadre du Carrefour de l'information et du savoir, une série de descripteurs en lien avec la discrimination et le profilage ont été intégrés dans le thésaurus FRANCOPOL présentement en développement, permettant de repérer plus facilement les documents disponibles sur cette thématique.</p>		

Reddition de comptes en matière de développement durable

La Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013, en vigueur depuis janvier 2008 et prolongée jusqu'au 31 décembre 2014, repose sur trois enjeux fondamentaux : développer la connaissance, promouvoir l'action responsable et favoriser l'engagement. Pour s'arrimer avec la finalité de cette stratégie, l'École nationale de police du Québec a établi son deuxième plan d'action de développement durable (2012-2015) dans une continuité logique du premier, avec la poursuite de certaines activités et l'ajout de gestes qui représentent son avancement en matière de développement durable au cours des dernières années. Ce deuxième plan d'action comporte six objectifs organisationnels et sept actions se déclinant en 18 gestes. Plus particulièrement, l'École mise sur le développement des compétences, la recherche, l'innovation, l'accès au savoir, les nouvelles technologies, la santé, le développement de son personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans ses activités.

La liste des actions réalisées au cours de l'exercice se retrouve en page 118 dans l'annexe intitulée *Reddition de comptes en matière de développement durable*. Des 35 indicateurs contenus dans la *Planification stratégique 2012-2016*, onze d'entre eux contribuent au développement durable, ce qui représente 31 % de la planification stratégique. Les actions traduisent l'engagement ferme de l'École nationale de police du Québec à contribuer significativement à la mise en œuvre de la stratégie, de même qu'à favoriser une meilleure qualité de vie des générations actuelles et futures.

Le *Plan d'action de développement durable 2012-2015* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/ENPQ_PlanActionDD_2012-2015.pdf.

Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

	Éléments de réponse
Liste des sections ou sites Web pas encore conformes	<p>L'intranet de l'École nationale de police du Québec n'est pas encore conforme puisqu'il fait actuellement l'objet d'une refonte. Le lancement du nouveau site est prévu pour décembre 2013.</p> <p>Le site Internet de l'École est quant à lui accessible. Une page sur l'accessibilité a d'ailleurs été créée sur le site : http://www.enpq.qc.ca/accessibilite.html.</p> <p>Cependant, une attention particulière devra être portée sur les contenus .pdf, .jpeg et vidéo. En effet, bien que le système de gestion des contenus soit accessible, le personnel engagé dans la production des contenus n'est pas formé en accessibilité pour le moment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • production des contenus .pdf (tableaux, etc.); • « Alt » image; • description complète des diagrammes et schémas; • métadonnées; • transcription ou sous-titrage des vidéos.
Prévision d'une refonte	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <p>L'intranet est en cours de refonte. Le lancement est prévu pour décembre 2013.</p>
Réalisation d'un audit de conformité	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <p>Tant le site Internet que l'intranet ont été réalisés en collaboration avec le Centre de compétences Web du Centre de services partagés du Québec. Dans les deux cas, le système de gestion des contenus (CMS) Typo3 a été sélectionné, notamment en fonction de l'accessibilité. Chaque fonctionnalité livrée a été validée par un expert en accessibilité Web. Cependant, aucun audit de conformité n'a été réalisé pour les contenus .pdf, .jpeg, vidéos et textes ajoutés dans le système de gestion des contenus (CMS).</p>
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	<p>Tant pour le site Internet que l'intranet, la principale réalisation pour la mise en œuvre des standards SGQRI a été l'implantation d'un système de gestion des contenus, soit Typo3. Dans les deux cas, la refonte était totale. Ainsi, une attention particulière a été portée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aux choix graphiques (couleurs, typographie, grosseurs de caractère); • à l'ergonomie; • à l'utilisation de balises; • à la simplification de la navigation (plan de site, libellé explicite des liens, restructuration des contenus); • à la rédaction des contenus.
Liste des obstacles et situations particulières	<p>Au cours du développement du site Internet et de l'intranet, une attention particulière a été portée aux normes d'accessibilité SGQRI. Ainsi, l'équipe de projet a toujours misé sur la recherche de solutions alternatives lorsqu'un obstacle était rencontré.</p>
Élaboration d'un plan d'action	<p><input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non</p> <p>À ce stade-ci, aucun plan d'action n'a été réalisé au niveau de l'organisation.</p>

Démarche de sensibilisation et de formation	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <p>Pour le moment, une démarche de sensibilisation a été effectuée auprès des webmestres. Ceux-ci ont également suivi une formation complémentaire en rédaction Web.</p>
Ressources mises à contribution	<p>Le site Internet développé en 2012 a été réalisé en collaboration avec le Centre de services partagés du Québec, plus précisément le Centre de compétences Web (CCW). Comme mentionné sur la page « Accessibilité » du site, les outils suivants ont été utilisés pour l'évaluation de l'accessibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valideur du W3C; • Firefox 11 et les logiciels suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ Firebug 1.8.4; ○ Firefox Accessibility Extension 1.5.7.1; ○ Web Developer 1.1.9; ○ Internet Explorer 6, 7, 8 et 9; ○ Web accessibility toolbar 1.2; ○ Color contrast analyser 2.2a; ○ Jaws 11; ○ NVDA 2012.1. <p>Le site intranet en cours de développement est également réalisé en collaboration avec le Centre de compétences Web (CCW).</p>
Existence d'un cadre de gouvernance	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non <p>À ce stade-ci, aucun cadre de gouvernance définissant les responsabilités n'a été réalisé au niveau de l'organisation.</p>

<http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-informationnelles/standards-sur-l'accessibilite-du-web/#c3750>

The background of the entire page is a large, abstract painting in shades of grey and white. It features vertical, textured strokes that suggest a crowd of people or a dense forest. The style is expressive and somewhat blurred, with varying intensities of light and dark tones.

Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2013

Rapport annuel
de gestion
2012-2013

Rapport de la direction

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de méthodes comptables appropriées et qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

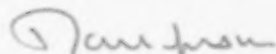
La Direction de l'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires, conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'École, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne son audit.



Marie Gagnon
Directrice générale



Daniel Jean, CPA, CMA
Directeur des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 8 octobre 2013

Rapport de l'auditeur indépendant

À l'Assemblée nationale

Rapport sur les états financiers

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'École nationale de police du Québec, qui comprend l'état de la situation financière au 30 juin 2013, l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur

Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2013, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de ses actifs financiers nets et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément aux exigences de la Loi sur le vérificateur général (RLAQ, chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, à l'exception des changements apportés aux méthodes comptables relatives aux instruments financiers et aux paiements de transfert expliqués à la note 3, ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec par intérim,

Michel Samson, CPA auditeur, CA

Michel Samson, CPA auditeur, CA

Montréal, le 8 octobre 2013

État des résultats et de l'excédent cumulé

De l'exercice clos le 30 juin 2013

	Budget	2013	2012
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 4)	12 481 183 \$	12 622 253 \$	12 027 684 \$
Subvention du gouvernement du Québec – loyer	6 579 700	6 579 700	6 579 700
Formation (note 5)	9 737 659	12 471 583	11 983 404
Hébergement (note 5)	4 344 217	4 360 222	4 588 074
Intérêts	20 000	57 101	32 188
Autres	460 000	423 829	425 267
	33 622 759	36 514 688	35 636 317
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux (note 6)	18 604 426	20 629 708	19 388 791
Transport et communication	677 359	641 362	762 937
Services professionnels	1 814 045	1 829 960	1 731 069
Entretien et réparations	312 282	394 532	342 038
Loyer – Société immobilière du Québec	8 488 749	8 415 702	8 885 746
Location de matériel et autres	310 832	234 365	322 551
Matériel pédagogique, fournitures et autres (note 7)	2 350 066	2 306 948	2 322 468
Amortissement des immobilisations corporelles	1 065 000	1 073 015	1 031 820
	33 622 759	35 525 592	34 787 420
EXCÉDENT DE L'EXERCICE	—	989 096	848 897
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	3 752 754	3 752 754	2 903 857
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	3 752 754 \$	4 741 850 \$	3 752 754 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de la situation financière

Au 30 juin 2013

	2013	2012
ACTIFS FINANCIERS		
Encaisse	6 992 099 \$	5 542 501 \$
Créances	3 159 894	3 243 110
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	8 714 558	8 573 184
Deuxième versement	4 064 990	3 996 636
	22 931 541	21 355 431
PASSIFS		
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	1 263 774	1 180 832
Autres charges à payer	2 351 321	2 146 082
Revenus reportés		
Contributions des corps de police	9 584 661	9 427 366
Subvention du gouvernement du Québec	4 934 775	4 934 775
Autres revenus reportés	449 457	531 746
Provision pour vacances	1 237 261	1 114 993
Provision pour congés de maladie (note 9)	1 735 061	1 576 978
	21 556 310	20 912 772
ACTIFS FINANCIERS NETS	1 375 231	442 659
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 10)	2 733 049	2 725 451
Stocks	569 176	584 644
Charges payées d'avance	64 394	—
	3 366 619	3 310 095
EXCÉDENT CUMULÉ (note 11)	4 741 850 \$	3 752 754 \$

OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 13)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,


Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président du conseil d'administration

Marie Gagnon
Directrice générale

État de la variation des actifs financiers nets

De l'exercice clos le 30 juin 2013

	Budget	2013	2012
EXCÉDENT DE L'EXERCICE	-- \$	989 096 \$	848 897 \$
Acquisition d'immobilisations corporelles	(1 240 800)	(1 080 613)	(1 038 810)
Amortissement des immobilisations corporelles	1 065 000	1 073 015	1 031 820
Gain à la disposition d'immobilisations corporelles	--	(24 364)	(16 029)
Produit à la disposition d'immobilisations corporelles	--	24 364	16 029
	(175 800)	(7 598)	(6 990)
Acquisition des charges payées d'avance	--	(64 394)	--
Utilisation d'un loyer payé d'avance	--	--	4 168 421
Utilisation des charges payées d'avance	--	--	15 466
Utilisation de stocks	--	15 468	--
Acquisition de stock	--	--	(40 241)
	--	(48 926)	4 143 646
AUGMENTATION (DIMINUTION) DES ACTIFS FINANCIERS NETS	(175 800)	932 572	4 985 553
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) AU DÉBUT	422 659	442 659	(4 542 894)
ACTIFS FINANCIERS NETS À LA FIN	246 859 \$	1 375 231 \$	442 659 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie

De l'exercice clos le 30 juin 2013

	2013	2012
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent de l'exercice	989 096 \$	848 897 \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	1 073 015	1 031 820
Loyer payé d'avance	--	4 168 421
Charges payées d'avance	(64 394)	15 466
	1 008 621	5 215 707
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :		
Créances	83 216	(379 324)
Contributions des corps de police à recevoir	(209 728)	(722 852)
Traitements et avantages sociaux à payer	82 942	388 552
Autres charges à payer	(43 448)	122 713
Contributions des corps de police reportées	157 295	542 139
Autres revenus reportés	(82 289)	147 216
Provision pour vacances	122 268	38 239
Provision pour congés de maladie	158 083	309 784
Stocks	15 468	(40 241)
	283 807	406 226
Flux de trésorerie provenant des activités de fonctionnement	2 281 524	6 470 830
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie utilisés pour les activités d'investissement en immobilisations	(831 926)	(1 472 345)
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE	1 449 598	4 998 485
ENCAISSE AU DÉBUT	5 542 501	544 016
ENCAISSE À LA FIN	6 992 099 \$	5 542 501 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Notes complémentaires

Au 30 juin 2013

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

À ce titre, l'École a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, exception faite de la formation acquise dans le cadre d'un programme conduisant à un diplôme d'études collégiales en techniques policières.

L'École offre également des activités de perfectionnement professionnel et effectue de la recherche orientée vers la formation. Elle offre en outre des activités de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

Dans le cadre de l'élaboration de ses programmes de formation initiale, l'École consulte, s'il y a lieu, des établissements d'enseignement universitaire relativement à la reconnaissance de ces programmes comme étant de niveau universitaire.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Aux fins de la préparation des états financiers, l'École utilise prioritairement le *Manuel de comptabilité de l'Institut canadien des comptables agréés pour le secteur public*. L'utilisation de toutes autres sources de principes comptables généralement reconnus est cohérente avec ce dernier.

La préparation des états financiers de l'École, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, exige que la direction ait recours à des estimations et des hypothèses. Ces dernières ont des incidences à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des charges de l'exercice présenté dans les états financiers. Des estimations et hypothèses ont été utilisées pour évaluer les principaux éléments, tels que la durée de vie des immobilisations et l'évaluation de la provision pour congés de maladie. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions établies par la direction.

Instruments financiers

L'encaisse, les créances et les contributions des corps de police à recevoir sont classées dans la catégorie des actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement.

Les charges à payer à l'exception des taxes de vente et des avantages sociaux à payer, la provision pour vacances et la provision pour congés de maladie sont classées dans la catégorie des passifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement.

Les coûts de transaction sont ajoutés à la valeur comptable des éléments classés dans la catégorie des instruments financiers évalués au coût.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Revenus

Les contributions des corps de police sont constatées à titre de revenus de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées.

Les revenus de subventions sont constatés dans l'exercice au cours duquel surviennent les faits qui donnent lieu à ces revenus, dans la mesure où elles sont autorisées, que l'École a satisfait aux critères d'admissibilité, s'il en est, et qu'il est possible de faire une estimation raisonnable des montants en cause. Elles sont présentées en revenus reportés lorsque les modalités imposées par le cédant créent une obligation répondant à la définition d'un passif.

Les revenus provenant de la formation, de l'hébergement, des intérêts et les autres revenus sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Ceux-ci, y compris les gains, sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interemployeurs à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'École ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Actifs financiers

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie se composent de l'encaisse.

Passif

Provision pour vacances

Aucun calcul d'actualisation n'est jugé nécessaire puisque la direction estime que les vacances accumulées seront prises dans l'exercice suivant.

Revenus reportés

Le revenu reporté relatif aux contributions des corps de police représente la portion des contributions pour les services qui seront rendus lors de l'exercice subséquent, puisque les contributions annuelles sont exigibles au 30 juin et couvrent la période du 1^{er} avril au 31 mars. Le revenu reporté relatif à la subvention représente le montant reçu du gouvernement du Québec afin de financer la charge de loyer de l'École pour l'exercice subséquent. Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Provision pour congés de maladie

Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par la direction. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle. Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Actifs non financiers

De par leur nature, les actifs non financiers sont généralement utilisés afin de rendre des services futurs.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée de vie estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier et équipement	5 et 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 ans
Équipement informatique	3 ans
Logiciel informatique	3 et 5 ans

Dépréciation des immobilisations corporelles

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'École de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans l'état des résultats et de l'excédent cumulé.

Stocks

Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués selon la méthode du coût spécifique.

Gains et pertes de réévaluation

L'état des gains et pertes de réévaluation n'est pas présenté étant donné qu'aucun élément n'est comptabilisé à la juste valeur, ni libellé en devises étrangères.

3. MODIFICATIONS COMPTABLES

Présentation des états financiers

Le 1^{er} juillet 2012, l'École a adopté les recommandations du chapitre SP 1201, « Présentation des états financiers ». Ce chapitre modifie et remplace le chapitre SP 1200 du même nom. Les principales modifications sont les suivantes :

Les gains et pertes de réévaluation sont présentés dans un nouvel état financier.

L'excédent ou le déficit cumulé est présenté comme étant le total de l'excédent ou du déficit cumulé lié aux activités et des gains et pertes de réévaluation cumulés.

L'adoption de cette norme n'a eu aucune incidence sur les résultats ni sur la situation financière de l'École.

Instruments financiers

Le 1^{er} juillet 2012, l'École a adopté prospectivement les recommandations du chapitre SP 3450, « Instruments financiers ». Ce nouveau chapitre établit des normes de comptabilisation et d'évaluation des actifs financiers, des passifs financiers et des dérivés non financiers.

Les principaux éléments de ce chapitre sont les suivants :

Les éléments compris dans le champ d'application du chapitre sont classés dans l'une ou l'autre des deux catégories d'évaluation : celle de la juste valeur, ou celle du coût, ou au coût après amortissement.

3. MODIFICATIONS COMPTABLES (suite)

Jusqu'à ce qu'un élément soit décomptabilisé, les gains et les pertes découlant de la réévaluation à la juste valeur sont présentés dans l'état des gains et pertes de réévaluation.

De nouvelles obligations d'information sur les éléments présentés ainsi que sur la nature et l'ampleur des risques découlant des instruments financiers ont été ajoutées et sont présentées à la note 15.

En date du 1^{er} juillet 2012, l'École a comptabilisé tous ses actifs financiers et ses passifs financiers dans son état de la situation financière et classé les éléments conformément aux catégories prescrites par le SP 3450 et a appliqué les critères prescrits par le SP 3450 pour identifier les actifs financiers et les passifs financiers qui doivent être évalués à la juste valeur.

L'adoption de cette norme n'a eu aucune incidence sur les résultats ni sur la situation financière de l'École.

Paielements de transfert

Le 1^{er} juillet 2012, l'École a adopté prospectivement les recommandations du chapitre SP 3410, « Paiements de transfert ». Ce chapitre, qui modifie et remplace l'ancien chapitre du même nom, établit des normes sur la façon de comptabiliser et de présenter les paiements de transfert versés à des particuliers, à des organisations ou à d'autres gouvernements, tant du point de vue du cédant que de celui du bénéficiaire.

L'adoption de cette norme n'a eu aucune incidence sur les résultats ni sur la situation financière de l'École.

4. CONTRIBUTIONS DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police autochtone, selon des modalités déterminées par le gouvernement. Selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police, les totaux des contributions ont été calculés comme suit :

	2013	2012
Contribution de l'année civile 2011 (12 779 548 \$) pour 3 mois	3 194 887 \$	— \$
Contribution de l'année civile 2010 (12 569 821 \$) pour 9 mois	9 427 366	—
Contribution de l'année civile 2010 (12 569 821 \$) pour 3 mois	—	3 142 457
Contribution de l'année civile 2009 (11 846 970 \$) pour 9 mois	—	8 885 227
	12 622 253 \$	12 027 684 \$

5. FORMATION ET HÉBERGEMENT

	Formation		Hébergement	
	2013	2012	2013	2012
Formation aux aspirants policiers	3 123 984 \$	3 064 621 \$	1 634 390 \$	1 592 366 \$
Formation aux policiers	3 103 404	3 690 550	686 602	729 681
Formation sur mesure	4 637 094	3 822 239	950 941	1 126 982
Formation aux autochtones	847 985	754 409	297 616	284 331
Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles	759 116	651 585	31 887	33 181
Services aux collectivités, cafétéria	—	—	758 786	821 533
	12 471 583 \$	11 983 404 \$	4 360 222 \$	4 588 074 \$

6. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2013	2012
Employés de l'École	18 011 284 \$	16 753 727 \$
Policiers municipaux	1 242 274	1 330 001
Policiers – Sûreté du Québec	775 632	666 605
Formateurs et conférenciers	600 518	638 458
	20 629 708 \$	19 388 791 \$

7. MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE, FOURNITURES ET AUTRES

	2013	2012
Matériel pédagogique	1 225 426 \$	1 329 482 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	929 162	799 076
Papeterie et équipement de bureau	152 360	193 910
	2 306 948 \$	2 322 468 \$

8. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2017, à contracter auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 \$.

Une convention de marge de crédit avec le Fonds de financement du gouvernement du Québec prévoit l'utilisation d'un taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %. Aux 30 juin 2013 et 2012, l'École n'avait contracté aucun emprunt à court terme.

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 \$ auprès d'une institution financière qui prévoit l'utilisation du taux préférentiel moins 0,5 %. Aux 30 juin 2013 et 2012, l'École n'avait contracté aucun emprunt.

9. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE

L'École dispose d'un programme d'accumulation des congés de maladie. Ce programme donne lieu à des obligations à long terme dont les coûts sont assumés en totalité par l'École.

Le programme d'accumulation des congés de maladie permet à des employés d'accumuler les journées non utilisées des congés de maladie auxquelles ils ont droit annuellement et de se les faire monnayer à 50 % en cas de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès, et cela, jusqu'à concurrence d'un montant représentant l'équivalent de 66 jours. Les employés peuvent également faire le choix d'utiliser ces journées accumulées comme journées d'absence pleinement rémunérées dans un contexte de départ en préretraite. Actuellement, ce programme ne fait pas l'objet d'une capitalisation pour en pourvoir le paiement.

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École. La valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés.

Estimations et hypothèses

Le programme d'accumulation des congés de maladie fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 30 juin :

9. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE (suite)

	2013	2012
Taux moyen de croissance des salaires	3,25 %	3,25 %
Taux d'actualisation	3,10 %	3,49 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	10 ans	11 ans

Le tableau suivant présente les variations de la provision au cours de l'exercice :

	2013	2012
Solde au début	1 576 978 \$	1 267 194 \$
Charges de l'exercice	553 052	575 850
Prestations versées au cours de l'exercice	(394 969)	(266 066)
Solde à la fin	1 735 061 \$	1 576 978 \$

10. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2013					
	Mobilier et équipement	Matériel roulant	Améliorations locatives	Équipement informatique	Logiciel informatique	TOTAL
COÛT						
Solde au début	5 038 829 \$	1 571 385 \$	1 015 340 \$	1 673 497 \$	1 952 710 \$	11 251 761 \$
Acquisitions	668 955	205 227	—	173 469	32 962	1 080 613
Dispositions et radiations	—	(212 800)	—	(73 082)	—	(285 882)
Solde à la fin	5 707 784	1 563 812	1 015 340	1 773 884	1 985 672	12 046 492
AMORTISSEMENT CUMULÉ						
Solde au début	3 707 453	1 032 441	903 738	1 268 580	1 614 098	8 526 310
Amortissement	450 516	215 606	42 900	247 003	116 990	1 073 015
Dispositions et radiations	—	(212 800)	—	(73 082)	—	(285 882)
Solde à la fin	4 157 969	1 035 247	946 638	1 442 501	1 731 088	9 313 443
Valeur comptable nette	1 549 815 \$	528 565 \$	68 702 \$	331 383 \$	254 584 \$	2 733 049 \$
	2012					
	Mobilier et équipement	Matériel roulant	Améliorations locatives	Équipement informatique	Logiciel informatique	TOTAL
COÛT						
Solde au début	4 615 360 \$	1 557 924 \$	956 567 \$	1 492 462 \$	1 877 223 \$	10 499 536 \$
Acquisitions	423 469	209 521	58 773	271 560	75 487	1 038 810
Dispositions et radiations	—	(196 060)	—	(90 525)	—	(286 585)
Solde à la fin	5 038 829	1 571 385	1 015 340	1 673 497	1 952 710	11 251 761
AMORTISSEMENT CUMULÉ						
Solde au début	3 305 388	1 008 570	841 258	1 116 297	1 509 562	7 781 075
Amortissement	402 065	219 931	62 480	242 808	104 536	1 031 820
Dispositions et radiations	—	(196 060)	—	(90 525)	—	(286 585)
Solde à la fin	3 707 453	1 032 441	903 738	1 268 580	1 614 098	8 526 310
Valeur comptable nette	1 331 376 \$	538 944 \$	111 602 \$	404 917 \$	338 612 \$	2 725 451 \$

Au 30 juin 2013, des acquisitions d'immobilisations corporelles pour un montant de 451 651 \$ (2012 : 202 964 \$) sont inscrites aux autres charges à payer.

11. EXCÉDENT CUMULÉ

En 2011, le conseil d'administration de l'École a affecté une somme de 2 000 000 \$ de l'excédent cumulé pour des charges de location non récurrentes reliées à la construction d'un nouveau pavillon de formation. Ce pavillon remplacera le pavillon Marguerite-D'Youville qui doit être démoli et le pavillon de Monseigneur-Courchesne qui est présentement en location temporaire. L'École ne peut utiliser ces montants grevés d'affectations d'origine interne à d'autres fins sans le consentement préalable du conseil d'administration.

12. RÉGIMES DE RETRAITE

Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interemployeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 002 712 \$ (2012 : 865 150 \$) et elles comprennent les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libéré par la Sûreté du Québec et qui contribuent au RRMSQ. Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Le 1^{er} janvier 2013, le taux de cotisation pour le RREGOP est passé à 9,18 % (2012 : 8,94 %) de la masse salariale admissible, celui du RRAS et du RRPE est resté stable à 12,30 % et celui du RRMSQ est resté stable à 8 %.

13. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société immobilière du Québec échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2017 pour la location de biens et de services.

La charge de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 8 415 702 \$ (2012 : 8 885 746 \$), celle pour la location de biens et de services reliée à ces engagements est de 161 897 \$ (2012 : 156 146 \$). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

Années	Immeubles	Biens et services
2014	8 419 013 \$	72 400 \$
2015	8 358 691	45 504
2016	8 528 530	37 377
2017	8 528 530	6 476
2018	8 528 530	—
2019 et subséquemment	85 285 304	—
	127 648 598 \$	161 757 \$

14. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

Le tableau suivant présente les opérations conclues avec les apparentés, principalement avec le corps de police national au Québec, la Sûreté du Québec, ainsi que les soldes à la fin de l'exercice :

14. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS (suite)

	2013	2012
Revenus		
Contributions des corps de police	4 649 567 \$	4 579 943 \$
Formation	5 747 183 \$	4 231 995 \$
Hébergement	1 533 003 \$	1 550 573 \$
État de la situation financière		
Créances	1 584 680 \$	774 207 \$
Contributions des corps de police à recevoir	4 649 567 \$	4 579 943 \$

En plus des opérations entre apparentés identifiées ci-dessus et celles déjà divulguées dans les états financiers avec des entités sous contrôle commun et comptabilisées à la valeur d'échange, l'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

15. INSTRUMENTS FINANCIERS**Gestion des risques liés aux instruments financiers**

Dans le cours normal de ses activités, l'École est exposée à différents risques, notamment le risque de crédit, le risque de liquidité et le risque de marché.

La direction a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers et d'en minimiser les impacts potentiels.

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et, de ce fait, amène l'autre partie à subir une perte financière. L'École est exposée au risque de crédit découlant de la possibilité que des parties manquent à leurs obligations financières, s'il y a concentration d'opérations avec une même partie ou concentration d'obligations financières de tierces parties ayant des caractéristiques économiques similaires et qui seraient affectées de la même façon par l'évolution de la conjoncture. Les instruments financiers qui exposent l'École à une concentration du risque de crédit sont composés de l'encaisse, des créances et des contributions des corps de police à recevoir. Leur valeur comptable représente l'exposition maximale de l'École au risque de crédit.

Le risque de crédit associé à l'encaisse est essentiellement réduit au minimum en s'assurant qu'elle est investie auprès d'institutions financières réputées.

Le risque de crédit associé aux créances et aux contributions des corps de police à recevoir est réduit puisque de nombreux clients sont des entités gouvernementales ou municipales.

La direction estime que les concentrations de risque de crédit relativement aux créances sont limitées en raison de la qualité du crédit des parties auxquelles du crédit a été consenti, de même qu'en raison du nombre considérable des clients du gouvernement, municipaux et de moindre importance. Au 30 juin 2013, les montants à recevoir d'entités gouvernementales et municipales représentaient plus de 91 % du montant total recouvrable.

15. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Le tableau suivant présente le classement chronologique des créances au 30 juin 2013 :

	2013
Moins de 30 jours	2 808 732 \$
De 30 à 60 jours	164 437
De 61 à 90 jours	38 554
Plus de 90 jours	148 171
	3 159 894 \$

Quant aux modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement est payable le 17 juillet 2013 et le deuxième est payable le 1^{er} février 2014, à l'exception de la contribution de la Sûreté du Québec, qui est payable en totalité le 17 juillet 2013.

L'École doit faire des estimations en ce qui a trait à la provision pour créances douteuses.

Selon les taux historiques de défaillance des comptes clients, l'École estime qu'il n'est pas nécessaire de comptabiliser une perte de valeur relative aux créances.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'École ne soit pas en mesure de répondre à ses besoins de trésorerie ou de financer ses obligations liées à ses passifs financiers lorsqu'elles arrivent à échéance. Le risque de liquidité englobe également le risque que l'École ne soit pas en mesure de liquider ses actifs financiers au moment opportun à un prix raisonnable.

L'École finance ses charges d'exploitation ainsi que l'acquisition et l'amélioration des immobilisations corporelles en combinant les flux de trésorerie provenant de ses activités d'exploitation et des subventions du gouvernement du Québec. L'École respecte ses exigences en matière de liquidité en préparant et en surveillant les plans de financement et de charges, et en détenant des actifs financiers pouvant facilement être transformés en trésorerie.

L'École considère qu'elle détient suffisamment de trésorerie et de facilités de crédit afin de s'assurer d'avoir les fonds nécessaires pour répondre à ses besoins financiers courants et à long terme, et ce, à un coût raisonnable, le cas échéant. L'échéance estimative des passifs financiers, soit les charges à payer et les frais courus, excluant les taxes de vente et les avantages sociaux à payer, totalisant 3 235 407 \$ au 30 juin 2013, est de moins de 90 jours.

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que le cours du marché ou que les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations du prix du marché. Le risque de marché comprend trois types de risque : le risque de change, le risque de taux d'intérêt et l'autre risque de prix. L'École est seulement exposée au risque de taux d'intérêt.

Risques liés aux taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt s'entend du risque que la juste valeur des instruments financiers ou que les flux de trésorerie futurs associés à ces instruments fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché. Au 30 juin 2013, l'École n'avait contracté aucun emprunt à court terme l'exposant aux risques associés aux variations des taux d'intérêt.



Les statistiques

Rapport annuel
de gestion
2012-2013

Statistiques sommaires des activités de formation

Tableau 27 Formations offertes	2012-2013				
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés*
Formations initiales					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	s. o.	649	282 386	642
Équivalence au PFIPG	s. o.	s. o.	10	90	10
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour)	s. o.	s. o.	2	58	2
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	17	459	28 710	25
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	14	430	19 659	
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	11	372	23 544	12
Total partiel – Formation initiale	9	42	1 922	354 447	691
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	s. o.	15	123	4 792	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	1 005	4 368	97 193	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	82	741	18 567	s. o.
Intervention tactique et intervention physique	s. o.	107	567	24 216	s. o.
Enquête policière	s. o.	24	315	40 407	s. o.
Gestion policière	s. o.	10	124	2 664	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s. o.	1 243	6 238	187 839	s. o.
Formation sur mesure					
Formation des Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	3	s. o.	37	16 113	35
Programme de formation des constables spéciaux autochtones	0	s. o.	0	0	0
Équivalence au PFIPG	s. o.	s. o.	7	144	7
Perfectionnement professionnel (patrouille-gendarmerie, enquête et gestion)	s. o.	42	281	4 536	s. o.
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	s. o.	5	48	2 160	s. o.
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	1	s. o.	17	11 186	17
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	1	s. o.	13	5 408	13
Programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels	6	s. o.	240	76 800	225
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	1	s. o.	20	14 080	19
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	6	s. o.	72	12 600	63
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	1	s. o.	3	480	3
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	1	s. o.	25	10 328	25
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	1	s. o.	24	5 040	24
Perfectionnement professionnel	s. o.	s. o.	951	24 864	s. o.
Total partiel – Formation sur mesure	21	47	1 738	183 739	431
Total général des formations offertes à l'École	30	1 332	9 898	726 025	1 122

* Apprenant ayant répondu aux exigences menant à l'obtention d'un diplôme d'un programme de formation.

Pour démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, nous avons extrait du tableau 27 les données relatives aux cours de niveau universitaire qu'ils ont suivis pendant l'exercice pour vous les présenter distinctement dans les tableaux suivants.

Tableau 28 Fréquentation des cours universitaires	2012-2013			2011-2012		
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	s. o.	89	4 005	s. o.	0	0
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : programme court en enquête policière, programme court en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	51	1 320	102 963	54	1 414	78 591
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	338	15 210	s. o.	345	15 525
Reconnaissance d'acquis	s. o.	24	s. o.	s. o.	52	s. o.
Total de la fréquentation des cours universitaires	51	1 771	122 178	54	1 811	94 116

Tableau 29 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2012-2013		2011-2012	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	12	2	12	1
Programme court en enquête policière	214	84	269	111
Programme court en gestion policière	101	8	11	13
Certificat en intervention policière	52	14	96	22
Certificat en enquête policière	172	24	130	13
Certificat en gestion policière	80	6	52	7
Baccalauréat en sécurité publique	144	3	147	8
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	775	141	717	175

Tableau 30

Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne)
Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes

Tableau 30 Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne) Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes	2012-2013					Total Nombre d'heures- pers. (100 %)
	Activités de formation offertes (%)					
	Par l'École sur le campus	Par l'École hors établissement	En déconcentration par le réseau d'inst. et moniteurs accrédités ENPQ	En ligne	À distance (Antenne)	
FORMATION INITIALE						
Patrouille-gendarmerie	282 534 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	28 718,25 (10 %) ¹	s. o.	282 534
Enquête policière	33 990 (70 %)	14 379 (30 %)	0 (0 %)	648 (2 %) ²	s. o.	48 369
Gestion policière	20 079 (85 %)	3 465 (15 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	23 544
Total partiel	336 603 (95 %)	17 844 (5 %)	0 (0 %)		s. o.	354 447
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Patrouille-gendarmerie	57 367 (40 %)	8 088 (5 %)	79 313 (55 %)	0 (0 %)	s. o.	144 768
Enquête policière	40 240 (99,6 %)	167 (0,4 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	40 407
Gestion policière	2 664 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	2 664
Total partiel	100 271 (53 %)	8 255 (4 %)	79 313 (42 %)	0 (0 %)	s. o.	187 839
PREMIÈRES NATIONS						
Programme de formation initiale en patrouille- gendarmerie (autochtone)	16 257 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 637,25 (10 %) ¹	s. o.	16 257
Programme de formation initiale de constable spécial	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	0
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	2 160 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	2 160
Perfectionnement professionnel – Patrouille-gendarmerie	2 900 (75 %)	956 (25 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	3 856
Perfectionnement professionnel – Enquête policière	560 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	560
Perfectionnement professionnel – Gestion policière	120 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	120
Total partiel	21 997 (96 %)	956 (4 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	22 953
AUTRES CLIENTÈLES						
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	11 186 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	11 186
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	5 408 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	5 408
Programme d'intégration fonction agent des services correctionnels	67 200 (87,5 %)	9 600 (12,5 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	76 800
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	10 130 (72 %)	3 950 (28 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	14 080
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0 (0 %)	12 600 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	12 600
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	480 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	480
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	5 000,5 (48 %)	5 327,5 (52 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	10 328
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	2 484 (49 %)	2 556 (51 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	5 040
Perfectionnement professionnel patrouille (inclut Méthode d'enseignement en milieu policier)	5 948 (58,5 %)	4 160 (41 %)	56 (0,5 %)	0 (0 %)	s. o.	10 164
Perfectionnement professionnel – Enquête	12 684 (99 %)	128 (1 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	12 812
Perfectionnement professionnel – Gestion	1 408 (75 %)	480 (25 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	s. o.	1 888
Total partiel	121 928,5 (75,5 %)	38 801,5 (24 %)	56 (0,5 %)	0 (0 %)	s. o.	160 786
TOTAL	580 799,5 (80 %)	65 856,5 (9 %)	79 369 (11 %)		s. o.	726 025

La mention sans objet (s. o.) figure dans la colonne de la formation à distance (antenne) puisque l'opérationnalisation de l'antenne de Québec se fera à compter de l'an prochain.

¹ Il est à noter que le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie se déroule intégralement sur le campus de l'École. Toutefois, une partie du programme est offerte en ligne.

² Dans le cadre du programme de formation initiale en enquête policière, le cours Éléments d'éthique appliquée (ETA-100) peut être en partie suivi en ligne.

Participation des clientèles

Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec

Tableau 31 Formations offertes	2012-2013		2011-2012		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
FORMATION INITIALE							
Patrouille-gendarmerie	661	282 534	661	282 100	↑ 434	0,2 % ❶	
Enquête policière	889	48 369	1 143	60 096	↓ 11 727	20 % ❷	
Gestion policière	372	23 544	271	18 495	↑ 5 049	27 % ❸	
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Patrouille-gendarmerie	5 676	139 976	5 364	129 015	↑ 10 961	8 % ❹	
Enquête policière	315	40 407	428	28 258	↑ 12 149	43 % ❺	
Gestion policière	124	2 664	168	3 402	↓ 738	22 % ❻	
Formation en pédagogie	123	4 792	152	6 432	↓ 1 640	25 % ❼	

❶ Augmentation du nombre d'heures du nouveau programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

❷ Baisse attribuable au cycle de qualification des enquêteurs.

❸ En lien avec une augmentation de la demande des clients.

❹ Hausse des activités du réseau de moniteurs.

❺ Offre de certaines formations telles que : *Enquête à la suite d'un incendie*, *Agent de renseignement criminel*, *Formation en normes professionnelles*.

❻ En lien avec une diminution de la demande des clients.

❼ Baisse en raison du cycle de formation des instructeurs et moniteurs.

Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations

Tableau 32 Formations offertes	2012-2013		2011-2012		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
FORMATION INITIALE							
Patrouille-gendarmerie	44	16 257	28	7 515	↑	8 742	116 % ❶
Constables spéciaux	0	0	21	8 820	↓	8 820	100 % ❷
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Patrouille-gendarmerie	239	3 856	292	4 989	↓	1 133	23 % ❸
Enquête policière	40	560	45	841	↓	281	33 % ❹
Gestion policière	50	2 280	55	2 475	↓	195	8 % ❺
Formation en pédagogie	0	0	1	40	↓	40	100 % ❻

❶ Hausse au niveau des inscriptions à l'Attestation d'études collégiales (AEC) autochtone en techniques policières.

❷ Insistance mise sur la formation de patrouilleurs-gendarmes plutôt que sur celle de constables spéciaux.

❸ Baisse de la demande de perfectionnement en patrouille-gendarmerie.

❹ Baisse de la demande de perfectionnement en enquête policière.

❺ Abandon de certains participants en cours de programme.

❻ Diminution en fonction des cycles de formation des formateurs.

Statistiques en lien avec les autres clientèles

Tableau 33 Formations offertes	2012-2013		2011-2012		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
FORMATION INITIALE							
Contrôleurs routiers de la SAAQ	17	11 186	30	19 740	↓	8 554	43 % ❶
Contrôleurs routiers de la SAAQ en entreprise	0	0	11	1 540	↓	1 540	100 % ❷
Constables spéciaux du MSP	13	5 408	69	24 219	↓	18 811	78 % ❸
Agents des services correctionnels	240	76 800	114	36 480	↑	40 320	111 % ❹
Inspecteurs de la STM	20	14 080	49	34 496	↓	20 416	59 % ❺
Actualisation des inspecteurs de la STM	72	12 600	19	3 325	↑	9 275	279 % ❻
Gestionnaires de 1 ^{er} niveau du MSP	0	0	18	2 016	↓	2 016	100 % ❼
Moniteurs en convoyage de biens de valeur	3	480	6	960	↓	480	50 %
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	25	10 238	0	0	↑	10 238	100 % ❸
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	24	5 040	0	0	↑	5 040	100 % ❸
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Patrouille (inclut formation en pédagogie)	542	10 164	1 173	18 963	↓	8 799	46 % ❸
Enquête	324	12 812	344	10 631	↑	2 181	21 %
Gestion	85	1 888	40	1 737	↑	151	9 % ❷

❶ Cohorte de 17 étudiants en 2012-2013 contre 30 l'année précédente.

❷ Cette formation n'a pas été demandée par le client en 2012-2013.

❸ Une seule cohorte de 13 étudiants en 2012-2013, alors que trois cohortes étaient requises en 2011-2012, en raison d'un contexte exceptionnel pour le client.

❹ Les cohortes sont passées de 24 à 48 étudiants.

❺ Une seule cohorte en 2012-2013.

❻ Six cohortes en 2012-2013 contre deux en 2011-2012.

❼ Bien qu'aucun étudiant n'ait été officiellement sanctionné en 2012-2013, on comptait 63 inscriptions aux trois blocs de formation.

❽ Début des deux programmes pour l'AMT.

❾ Diminution du nombre de groupes d'*Intervention du patrouilleur en matière de contrebande de tabac* (PAG-0006).

⓫ L'ensemble des inscriptions en gestion inclut 41 inscriptions pour une formation d'une journée.

Statistiques diverses

Tableau 34

Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation

Secteurs d'activité	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	78 %	83 %	84 %
Formation initiale en enquête policière	90 %	89 %	94 %
Formation initiale en gestion policière	74 %	s. o.	90 %
Perfectionnement professionnel policier ¹	93 %	94 %	93 %
Formation des formateurs	93 %	95 %	91 %
Formation Premières Nations	95 %	93 %	94 %
Formation services correctionnels MSP ²	91 %	97 %	99 %
Formation sur mesure	93 %	88 %	93 %

¹ Les taux de ce secteur d'activité excluent le perfectionnement professionnel de niveau universitaire.² Ce secteur d'activité était antérieurement intégré dans la formation sur mesure. Son ampleur justifie de le considérer à titre de secteur d'activité distinct.

Tableau 35

Services offerts par le Centre évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)

	2012-2013	2011-2012	2010-2011
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	404	317	442
Appréciation par simulation (APS)	345	411	312
Tests psychométriques	205	194	141
Entrevues structurées	36	22	8
Évaluation de potentiel de gestion	15	40	32
Appréciation des compétences en gestion	1	2	2
Tests d'entrée du PFIPG	998	1043	905

Tableau 36

Statistiques sur les autres activités qui se sont déroulées à l'École sous diverses coordinations

	2012-2013			2011-2012			2010-2011		
	Quant.	Nombre de jours	Participants	Quant.	Nombre de jours	Participants	Quant.	Nombre de jours	Participants
Services aux collectivités									
Colloques, congrès ou réunions d'envergure tenus à l'École mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	25	32	3 624	27	33	3 138	25	37	3 145
Réunions	48	51	873	54	58	819	68	77	1 302
Cérémonies – Formation sur mesure*	11	11	2 134	11	11	1 760	8	8	1 235
Cérémonies autochtones	3	1	505	2	1	415	2	1	390
Activités de formation tenues à l'École	42	248	769	55	347	1 333	61	423	1 333
Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, etc.)	27	33	577	24	28	1 170	34	43	1 847
TOTAL	156	376	8 482	173	478	8 635	198	589	9 252
Direction des affaires institutionnelles et des communications									
Colloque FRANCOPOL comportement policier et citoyen	1	3	150						s. o.
5 ^e colloque international sur les entrevues d'enquête	1	3	200						s. o.
Forum sur la formation policière	1	2	240						s. o.
TOTAL	3	8	590						s. o.
Direction des activités et de la formation sur mesure									
Conduite préventive de véhicule d'urgence et conduite préventive sur les chemins forestiers pour les agents de la protection de la faune	3	4	31						s. o.
Interventions lors de situations menaçantes	1	1	10						s. o.
Annonce de décès ou d'un événement dramatique	1	1	45						s. o.
Enquête et collecte d'informations	1	1	100						s. o.
Séminaire – Enquête et collecte d'informations	1	1	29						s. o.
Intervention préventive en situation d'agressivité	1	8	104						s. o.
Gestion processus d'enquête	1	1	25						s. o.
TOTAL	9	17	344						s. o.

* Cérémonies des constables spéciaux dans les palais de justice, des contrôleurs routiers la Société de l'assurance automobile du Québec, des agents des services correctionnels et des inspecteurs de la Société de transport de Montréal.

Tableau 37 Plaintes et recours administratifs	2012-2013		2011-2012		2010-2011	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	8	8	6	6	3	3
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	5	4	5	4	22*	20

* Cette hausse est en lien avec l'entrée en vigueur des nouveaux tests d'entrée au PFIPG.

Hébergement

Les 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, hébergés dans des dortoirs qui totalisent 218 lits, effectuent un stage de 15 semaines à l'École. En 2012-2013, on constate une diminution de 128 jours d'hébergement, liée à la planification du calendrier scolaire et à l'impact annuel des départs pour cause de maladie, de blessures et d'abandon.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2012-2013, le Service de l'hôtellerie et des immeubles a géré, pour cette catégorie, 37 518 jours d'hébergement, comparativement à 44 329 lors de l'exercice précédent, soit une baisse de 6 811 jours d'hébergement (15 %).

Cette variation s'explique par une diminution de 1 549 jours pour la formation offerte aux clientèles policières, une diminution de 3 153 jours pour les activités et la formation sur mesure, et de 2 109 jours pour les services aux collectivités.

L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 83 150 jours d'hébergement, comparativement à 90 089 en 2011-2012, ce qui représente globalement une diminution de 6 939 jours d'hébergement (8 %).

Tableau 38 Hébergement en lien avec les secteurs de formation	2012-2013	2011-2012	2010-2011
	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs)	45 632	45 760	45 539
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres)	14 552	16 101	14 812
Activités et formation sur mesure (autres clientèles) (chambres)	14 271	17 424	12 490
Services aux collectivités	8 695	10 804	12 021
Sous-total :	37 518	44 329	39 323
Total	83 150	90 089	84 862

Selon le cadre de gestion budgétaire que nous trouvons sous la rubrique *Ressources budgétaires et financières* (tableau 26 en page 76), les résultats financiers du Service de l'hôtellerie et des Services aux collectivités affichent des revenus de 4 642 k\$ (83 150 jours) comparativement à 4 935 k\$ (90 089 jours). La diminution des revenus s'explique donc par la baisse des volumes. Rappelons que le Service de l'hôtellerie est autofinancé par sa tarification sur une base annuelle de 86 000 jours et que ses résultats financiers sont en équilibre au 30 juin 2013 en raison des nouveaux revenus provenant de l'aménagement des chambres en occupation double.

Les Services aux collectivités, dont le mandat est de louer les locaux et chambres disponibles, ont subi une baisse de la demande en provenance de la Sûreté du Québec pour son programme d'accueil des policiers-patrouilleurs (-1 560 jours). De plus, ils ont éprouvé des difficultés à planifier des événements afin d'occuper les volumes non utilisés, en raison des délais trop courts pour la confirmation aux clientèles, compte tenu des changements apportés au Service de la planification logistique dans la recherche d'une stabilité aux programmes de formation.



Les annexes

Les bleus, acrylique
Œuvre de Sylvie Pepin, 2013

Rapport annuel
de gestion
2012-2013

Liste des acronymes

ACCP	Association canadienne des chefs de police
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
AICP	Association internationale des chefs de police
AMT	Agence métropolitaine de transport
ASC	Agent des Services correctionnels
BARRI	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles
CCC	Comité consultatif clients
CCP	Collège canadien de police
CCRI	Comité de concertation en ressources informationnelles
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles
CEMV	Centre d'expertise Marie-Vincent
CEPDEP	Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme
CFIS	Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir
CFR	Commission de formation de recherche
CIS	Carrefour de l'information et du savoir
COOC	Capacité organisationnelle et offre de cours
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CRQ	Contrôleurs routiers du Québec
CSD	Centre de savoirs disciplinaires
CSPQ	Centre de services partagés du Québec
DAFM	Direction des activités et de la formation sur mesure
DAIC	Direction des affaires institutionnelles et des communications
DDPR	Direction du développement pédagogique et de la recherche
DFP	Direction de la formation policière
DRH	Direction des ressources humaines
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
ENPQ	École nationale de police du Québec
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
PARI	Plan annuel en ressources informationnelles
PDRI	Plan directeur des ressources informationnelles
PECR	Plateau d'exercice de combat rapproché
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PIEA	Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages
PP	Perfectionnement professionnel
RCSP	Réseau canadien du savoir policier
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SCCCC	Sous-comité élargi du Comité consultatif clients
SCCPEF	Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force
SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGDS	Système de gestion des dossiers scolaires
SGQRI	Standards du gouvernement du Québec sur l'accessibilité du Web
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
STM	Société de transport de Montréal

Liste des comités en lien avec la mission

Comités externes

Comité-conseil du Comité interministériel de concertation en matière de violence conjugale et de crimes à caractère sexuel
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité capacités affaiblies (DPCP)
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec
Comité de pratique portant sur la conduite d'urgence (MSP)
Comité de programme (baccalauréat en sécurité publique)
Comité d'harmonisation de la formation policière
Comité d'harmonisation des activités policières du ministère de la Sécurité publique
Comité d'harmonisation en sécurité routière (collèges)
Comité interministériel en matière d'agression sexuelle
Comité permanent sur les poursuites policières
Comité scientifique 4 ^e Colloque international en entrevue d'enquête
Comité scientifique sur la maltraitance
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Comité COPS
Comité santé police prévention (ITSS) (MSP)
Comité sur la conduite d'urgence
Comité sur le partage de certains services policiers
Comité sur les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle
Comité sur les perquisitions et mandats
Comité sur les pratiques policières
Conseil sur les services policiers du Québec
Comité technique en enquête policière
Comité technique en intervention tactique
Comité technique en intervention physique
Comité technique en tir
Comité technique FRANCOPOL – Approche par compétences
Comité technique FRANCOPOL – Comportement policier
Comité technique FRANCOPOL – Documentalistes / CFIS
Comité technique FRANCOPOL – Droit des enfants
Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyens
Comité technique maltraitance envers les aînés (MSP)
Comité technique provincial en emploi de la force
Comité technique sur la conduite d'un véhicule de police
Comité technique sur la police communautaire
Comité technique sur la sécurité routière lors d'une interception
Comité technique sur les appareils d'analyse d'alcool
<i>Human Resources Steering Committee</i>
<i>Programme canadien de sûreté et sécurité (PCSS), Communities of Practice for Law Enforcement</i>
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (MSP)
Sous-comité consultatif sur l'application des mesures extrajudiciaires par les policiers
Sous-comité de travail sur le conseil sectoriel de la police/Leadership
Sous-comité sur la révision des pratiques policières en matière de sécurité routière
Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool
<i>State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)</i>

Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)

Table québécoise de la sécurité routière

Groupes de travail

Groupe de liaison police (APSAM)

Groupe de travail portant sur la formation hors établissement des membres des groupes d'intervention tactique

Groupe de travail sur l'application réglementaire en matière de sécurité nautique

Groupe de travail sur la capacité de conduite affaiblie et les distractions au volant (TQSR)

Groupe de travail sur les interventions dynamiques planifiées

Groupe de travail Sûreté du Québec – Direction du développement et de la formation/École nationale de police du Québec

Conseils d'administration

Bureau international et comité de direction FRANCOPOL

Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Conseil d'administration du Centre d'intervention en violence et abus sexuels (CIVAS, Montérégie)

Conseil d'administration du réseau INTERSECTION

Conseil d'administration et comité de direction du Réseau canadien du savoir policier

Conseil des sages de FRANCOPOL

Associations

Association canadienne des chefs de police

Association canadienne des intervenants en formation policière (ACIFP) – *Canadian Association of Police Educators (CAPE)*

Association canadienne des professionnels de la sécurité routière

Association des praticiens en éthique du Canada

Association du Québec pour l'intégration sociale (AQIS)

Association québécoise Plaidoyer-victimes (AQPV)

Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)

International Association of Chiefs of Police

Regroupement des intervenants en matière d'agressions sexuelles (RIMAS)

Réseau canadien du savoir policier

Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

Réseau policier en accès et protection de l'information

Société de criminologie du Québec

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec

Loi sur la police
(RLRQ, chapitre P-13.1, article 25)

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent code, on entend par :
 - a) **Administrateurs publics** : Tous les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général et, s'il y a lieu, les directeurs généraux adjoints.
 - b) **Conflit d'intérêts** : Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaire à l'exercice de sa fonction, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur public utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne.
 - c) **Conflit d'intérêts indirect** : Cas où un administrateur public peut tirer un avantage quelconque par ricochet. Cette notion inclut également l'apparence de conflit.
 - d) **École** : École nationale de police du Québec.
 - e) **Intérêt personnel** : Intérêt auquel l'administrateur public a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres.
 - f) **Lien de parenté** : Lien qui existe entre un administrateur public et l'une ou l'autre des personnes suivantes : conjoint ou conjointe, fils, fille, père, mère, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, neveu, nièce.
2. Les membres du conseil d'administration de l'École doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L.R.Q., c. M-30).
3. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École et de responsabiliser ses administrateurs publics.
4. Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École.

Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action et de ses principes généraux de gestion.

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics : elles les explicitent et les illustrent de façon indicative. Elles traitent notamment :

- 1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics;
 - 2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts;
 - 3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions.
5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics.

SECTION II

DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN REGARD DES PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DES RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

6. Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École.

§1. Dispositions générales

7. Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens.

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

8. L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations.

Au moment de son entrée en fonction, l'administrateur public atteste par écrit qu'il a pris connaissance du présent code et qu'il se déclare lié par ses dispositions.

§2. Discrétion, indépendance et réserve

9. L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

10. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.
11. Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

§3. Conflit d'intérêts

12. L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Sous réserve de l'article 9, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné.

13. L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École. Toutefois cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé.

14. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.
15. L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

§4. Exclusivité des fonctions

16. L'administrateur public à temps plein doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions. Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif.

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.

§5. Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage

17. L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste et qu'à la condition qu'ils aient été offerts à l'occasion d'un événement auquel il a participé.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

18. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.
19. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

§6. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions

20. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École.
21. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

§7. Charge publique élective et activités politiques

22. L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif.
23. Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.
24. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.
25. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.
26. L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30^e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30^e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue.
27. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public.

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public.

28. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif.

§8. Rémunération, allocation et indemnité de départ

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise.

30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.

31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

32. Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans.

34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33.

35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

SECTION III PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. Autorité compétente

36. Aux fins de la présente section, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause.

Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public.

§2. Procédure

37. L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

§3. Situation d'urgence et cas présumé de faute grave

38. L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.

§4. Sanction

39. Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction.

Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 36, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours.

40. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.
41. Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

SECTION IV DISPOSITIONS FINALES

42. Le présent code entre en vigueur lors de son adoption.

Note : Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site Web de l'École <http://www.enpq.qc.ca>. Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année 2012-2013.

REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Activités réalisées au cours de l'exercice

Le premier *Plan d'action de développement durable* de l'École nationale de police du Québec couvrait la période 2008-2012. Forte des constats tirés de sa réflexion en 2008 avec la concertation de l'équipe multisectorielle en développement durable et des résultats du premier plan d'action, l'École nationale de police du Québec a donc établi un deuxième plan d'action de développement durable. Ce plan est une suite logique d'objectifs organisationnels afin d'appuyer la Stratégie gouvernementale 2012-2015. Conséquemment, certaines activités ont été poursuivies et des gestes ont été ajoutés.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1

Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

OBJECTIF organisationnel	A. Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.
1. Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du <i>Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'Administration publique</i> .	
ACTION	RÉSULTATS
Indicateur : Nombre d'activités organisées visant la sensibilisation du personnel Cible : 5 activités d'ici 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Activités de sensibilisation faites sous forme de défis, tels <i>Zéro Auto Solo</i>, <i>Dîner Végé</i>, du <i>Tic au Bac</i> (recyclage d'équipements électroniques désuets); • Mise en ligne d'une capsule Web sur les efforts déployés par l'École en matière de développement durable.
Indicateur : Taux des nouveaux employés sensibilisés au développement durable Cible : 90 % des nouveaux employés	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'un <i>Guide de parrainage</i> conçu pour les nouveaux employés dans lequel on retrouve une section sur le développement durable.
Indicateur : Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités Cible : 50 % d'ici 2015	<ul style="list-style-type: none"> • 40 % des personnes ciblées ont une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités; • Formation du MDDEP : aucun résultat significatif à signaler.
Degré d'atteinte des cibles : 40 %	

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 3

Soutenir la recherche et les nouvelles pratiques et technologies contribuant au développement durable et en maximiser les retombées au Québec.

OBJECTIF organisationnel	B. Valoriser les initiatives contribuant au développement durable et en maximiser les retombées dans les activités de recherche ainsi que dans les pratiques de gestion.
2. Prendre en compte les principes de développement durable dans les activités de l'École	
ACTION	RÉSULTATS
<p>Indicateur : Nombre de processus ou d'initiatives prenant compte des principes de développement durable</p> <p>Cible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 processus de priorisation des projets de recherche - 1 initiative évaluée selon le formulaire de prise en compte des principes de développement durable 	<ul style="list-style-type: none"> • Deux processus sont en cours de rédaction, soit un sur la veille et l'autre sur la recherche; • Prise en compte des principes de développement durable dans le cadre de l'élaboration de la <i>Planification stratégique 2012-2016</i>. <p>Degré d'atteinte de la cible : 75 %</p>
3. Faire connaître aux intervenants du monde policier les résultats des activités de recherche de l'École	
<p>Indicateur : Nombre de participations à des colloques/congrès en tant que conférencier</p> <p>Cible :</p> <p>2 colloques/congrès d'ici 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participation de 6 employés à un événement en tant que conférencier; • Présentation des résultats de recherche à une délégation; • Partenariat entre l'École et le Centre canadien de recherches policières pour traduire en français et diffuser des textes d'intérêt pour la communauté policière francophone. Les premiers textes traduits portent sur l'emploi de la force et sont disponibles sur le portail du CIS. <p>Degré d'atteinte des cibles : 67 %</p>
<p>Indicateur : Taux de délégations ayant eu présentation des résultats de recherche de l'École</p> <p>Cible :</p> <p>50 % des délégations</p>	

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 4

Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

OBJECTIF organisationnel	C. Maintenir et améliorer la santé du personnel afin d'offrir des services de qualité et contribuer efficacement à la réalisation de la mission de l'École
4. Poursuivre et améliorer la diffusion d'information et l'offre de services favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie du personnel et des clientèles.	
ACTION	RÉSULTATS
<p>Indicateur : Nombre de gestes réalisés en lien avec la santé du personnel</p> <p>Cible : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Signature d'une nouvelle entente d'aménagement du temps de travail; • Promotion de la Semaine de prévention du harcèlement par la publication de l'information sur l'intranet de même que la préparation et la diffusion d'une vidéo de sensibilisation sur l'importance de la civilité en milieu de travail; • Formation offerte par le groupe TAC.com aux employés de l'École sur la civilité en milieu de travail; • Deux formations offertes au personnel cadre sur la qualité de vie au travail; • <i>Plan des mesures d'urgence</i> complété et intégration du volet « <i>Tireur actif</i> ». <p>Degré d'atteinte de la cible : 65 %</p>

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 6

Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.

OBJECTIF organisationnel	D. Appliquer les mesures de gestion environnementale et une directive d'acquisition responsable
5. Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la <i>Politique pour un gouvernement écoresponsable</i> .	
ACTION	RÉSULTATS
Indicateur : Adoption d'une directive d'achats responsables	Aucun résultat significatif à signaler
Cible : Juin 2015	
Indicateur : Nombre de gestes en lien avec la gestion responsable d'événements	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation transmise aux participants sur support électronique. Remise d'une bouteille d'eau réutilisable. Utilisation de vaisselle réutilisable. Privilégier la fabrication au Québec lors de l'achat de matériel promotionnel; • Les verres jetables ont été remplacés par des tasses et verres réutilisables; • Les godets de lait ont été remplacés par des thermos.
Cible : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015	Degré d'atteinte de la cible : 100 %
Indicateur : Nombre de gestes en lien avec les 3RV-E (réduire, réemployer, recycler, valoriser, éliminer)	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de gestion des matières résiduelles complété; • Ajout de buvettes à proximité des amphithéâtres; • L'évaluation de l'acquisition de contenants rechargeables pour le lave-glace au parc auto est complétée.
Cible : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015	Degré d'atteinte des cibles : 90 %
Indicateur : Nombre de gestes en TIC	<ul style="list-style-type: none"> • Processus de virtualisation en cours sur 20 % des serveurs; • Paramétrage par défaut des imprimantes pour impression recto verso complété; • Informatisation des bons de commande des réquisitions alimentaires complétée.
Cible : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015	Degré d'atteinte de la cible : 73 %

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 22

Assurer la protection et la mise en valeur du patrimoine et des ressources naturelles dans le respect de la capacité de support des écosystèmes.

OBJECTIF organisationnel	E. Assurer la protection et la mise en valeur du patrimoine
6. Mettre en valeur le patrimoine culturel tout en respectant	
ACTION	RÉSULTATS
Indicateur : Nombre de mètres carrés prévus de l'espace vert.	<ul style="list-style-type: none"> • Respect du projet LEED, aménagement prévu d'un espace vert de 200 mètres carrés et installation prévue de 2 bornes électriques.
Cible : 200 mètres carrés	Degré d'atteinte de la cible : 50 %

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 23

Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux sur des projets intégrés de développement durable.

OBJECTIF organisationnel	
F. Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux	
7. Soutenir les activités visant le partage des savoirs policiers de la communauté internationale francophone	
ACTION	RÉSULTATS
Indicateur : Nombre d'activités et de processus visant le partage d'expertises Cible : - 2 activités d'ici 2015 - 1 processus de priorisation des projets de partenariats	<ul style="list-style-type: none"> • Création du Centre de recherche et de développement stratégique et début de ses activités à l'automne 2012; • Conclusion d'une entente de collaboration en formation avec le Collège canadien de police; • Deux projets d'entente sont présentement à l'étude, soit une avec le Bénin (partage d'expertise) et l'autre avec l'IIRG (organisation d'un colloque quadriennal sur les entrevues d'enquête); • L'élaboration du thésaurus est complétée. La validation nationale est terminée et la validation internationale est en cours; • Un processus relatif à la <i>Tenue d'un événement FRANCPOL</i> a été rédigé. Degré d'atteinte des cibles : 90 %

Objectifs gouvernementaux non retenus

Objectif gouvernemental non retenu dans le <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
7. Promouvoir la réduction de la quantité d'énergie et de ressources naturelles et matérielles utilisées pour la production et la mise en marché de biens et de services. 10. Fournir les repères nécessaires à l'exercice de choix de consommation responsable et favoriser au besoin la certification des produits et des services. 18. Intégrer les impératifs du développement durable dans les stratégies et les plans d'aménagement et de développement régionaux et locaux. 20. Assurer l'accès aux services de base en fonction des réalités régionales et locales, dans un souci d'équité et d'efficience. 21. Renforcer la conservation et la mise en valeur du patrimoine culturel et scientifique. 27. Accroître la scolarité, le taux de diplomation et la qualification de la population. 28. Accroître la participation à des activités de formation continue et de qualification de la main-d'œuvre.	Les ressources qui pourraient être requises pour contribuer à ces objectifs gouvernementaux seraient utilisées de façon plus efficiente dans la réalisation des autres priorités de l'organisation ou d'autres actions du <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i> . Ce deuxième plan d'action ne présente donc pas d'action s'y rapportant.

Objectif gouvernemental non retenu dans le <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
<p>2. Dresser et actualiser périodiquement le portrait de développement durable au Québec.</p> <p>9. Appliquer davantage l'écoconditionnalité et la responsabilité sociale dans les programmes d'aide publics et susciter leur implantation dans les programmes des institutions financières.</p> <p>12. Favoriser le recours aux incitatifs économiques, fiscaux et non fiscaux, afin d'inscrire la production et la consommation de produits et de services dans une perspective de développement durable.</p> <p>15. Accroître le niveau de vie.</p> <p>24. Accroître l'implication des citoyens dans leur communauté.</p> <p>29. Soutenir les initiatives du secteur de l'économie sociale visant l'intégration durable en emploi des personnes éloignées du marché du travail.</p>	<p>En raison de son champ d'intervention découlant de ses compétences, l'École nationale de police du Québec est moins ou n'est pas concernée par ces objectifs et, conséquemment, ne peut pas contribuer de façon efficace à leur atteinte, d'où la décision de ne pas prévoir d'actions spécifiques à cet effet dans son <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>.</p>
Objectif gouvernemental non retenu dans le <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
<p>14. Favoriser la vie familiale et en faciliter la conciliation avec le travail, les études et la vie personnelle.</p>	<p>L'École nationale de police du Québec applique les directives découlant des lois sur le travail, des conventions collectives et des décrets relatifs aux règles applicables au personnel d'encadrement et aux emplois supérieurs. Elle cherche toujours à accommoder le personnel qui désire se prévaloir de certaines dispositions touchant la conciliation avec le travail, les études et la vie personnelle. Comme l'École n'entend pas prendre d'initiatives particulières dans le domaine, elle n'a pas prévue d'actions et gestes à ce sujet.</p>
Objectif gouvernemental non retenu dans le <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
<p>5. Mieux préparer les communautés à faire face aux événements pouvant nuire à la santé et à la sécurité et en atténuer les conséquences.</p> <p>8. Augmenter la part des énergies renouvelables ayant des incidences moindres sur l'environnement (biocarburants, biogaz, biomasse, énergie solaire, éolien, géothermie, hydro-électricité, etc.) dans le bilan énergétique du Québec.</p> <p>11. Révéler davantage les externalités associées à la prévention et à la consommation de biens et de services.</p> <p>13. Améliorer le bilan démographique du Québec et de ses régions.</p> <p>16. Accroître la productivité et la qualité des emplois en faisant appel à des mesures écologiquement et socialement responsables.</p> <p>19. Renforcer la viabilité et la résilience des collectivités urbaines, rurales ou territoriales et des communautés autochtones.</p> <p>25. Accroître la prise en compte des préoccupations des citoyens dans les décisions.</p> <p>26. Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.</p>	<p>Les responsabilités découlant de la mission de l'École nationale de police du Québec ne lui permettent pas de contribuer directement à ces objectifs. Toutefois, ces objectifs sont des enjeux qui sont parfois abordés indirectement dans le cadre de son champ habituel d'intervention. Son <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i> ne précise donc pas d'action spécifique en ce sens.</p>

Objectif gouvernemental non retenu dans le <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
17. Transmettre aux générations futures des finances publiques en santé.	Les responsabilités découlant de la mission de l'École nationale de police du Québec ne lui permettent pas de contribuer directement à cet objectif. Sa direction s'est engagée à gérer avec efficience et efficacité les crédits qu'elle a la responsabilité d'administrer.

Retrait d'actions

Action retirée	Raison
Aucune action n'a été retirée du Plan d'action de développement durable 2012-2015.	

Recommandations ou commentaires du commissaire au développement durable

Action retirée	Raison
Aucune recommandation ni aucun commentaire n'ont été formulés par le commissaire au développement durable.	



Imprimé sur du Rolland Hitech50 de Cascades contenant 50 %
de fibres postconsommation et 50 % de fibres vierges
certifiées FSC, certifié Écolabo et FSC sources mixtes et
fabriqué à partir d'énergie biogaz



Les bleus, acrylique
Œuvre de Sylvie Pepin, 2013

350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

www.enpq.qc.ca

**École nationale
de police**

Québec

